

Avda. Montero Ríos s/n
Pontevedra
Telef. 986.80.41.00 Ext. 40822

ALEGACIÓNS DA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO Ó ORZAMENTO PROVINCIAL 2026

O Pleno da Deputación de Pontevedra, na sesión extraordinaria que tivo lugar o día 7 de novembro de 2025, acordou a aprobación inicial do orzamento xeral da Deputación para o exercicio de 2026, que comprende entre outros:

- O orzamento da Deputación de Pontevedra, por importe de 238.597.397,00 euros.
- O orzamento xeral consolidado, tanto en ingresos como en gastos por importe de 243.694.901,00 euros.
- As bases de execución do orzamento xeral da Deputación.
- O organigrama da Deputación e os cadros do persoal e as relacións de postos de traballo do persoal funcionario, laboral fixo, directivo e eventual da Deputación de Pontevedra.
- O Anexo de investimentos para o exercicio 2026.

Ditos orzamentos, de conformidade co establecido no artigo 112 da Lei 7/1985, de 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, e o artigo 169 do Real decreto lexislativo 2/2004, de 5 marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, quedan expostos ó público por un período de quince días hábiles, a contar a partir do seguinte ao da publicación no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra, para que os interesados lexitimados poidan examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas polos motivos enumerados no artigo 170.2 do citado TRLHL. De conformidade co artigo 202 da Lei 2/2015, do emprego público de Galicia, sométese a información pública por un prazo de vinte días hábiles a relación de postos de traballo da Deputación de Pontevedra, Escola Universitaria de Enfermería, do Consorcio Provincial de Pontevedra para a prestación do servizo contra incendios e salvamento e do Consorcio para o servizo contra incendios e salvamento das comarcas de Deza e Tabeirós-Terra de Montes.

Avda. Montero Ríos s/n
Pontevedra
Telef. 986.80.41.00 Ext. 40822

Unha vez analizados os documentos por esta Sección Sindical evidenciamos insuficiencias na dotación de persoal e desaxustes na clasificación, niveis e complementos retributivos asignados a prazas que pertencen ó mesmo grupo/subgrupo de titulación e desempeñando funcións similares, sen xustificación obxetiva, funcional ou organizativa que avelen estas diferenzas.

Ó considerar que diversas partidas, previsións e modificacións incluídas afectan de maneira directa as condicións de traballo, adecuada prestacións dos servizos públicos e a seguridade e saúde laboral, e en atención por velar por unhas condicións laborais dignas, presentamos as seguintes **ALEGACIÓNS Ó ORZAMENTO PROVINCIAL 2026** co obxectivo de mellorar a adecuada xestión dos recursos humanos:

1.- POSTOS XEFATURAS VACANTES OU CUBERTOS PROVISIONALMENTE:

Existen varios postos de xefatura de servizo vacantes ou cubertos de forma provisional, algúns desde fai moitos anos, son:

- .- Servicio Prevención de Riscos laborais
- .- Servicio de Normalización Lingüística
- .- Servicio de Promoción de Emprego e Desenvolvemento local.
- .- Servicio de Asesoría Xurídica.
- .- Servicio de Xuventude e Reto demográfico.

A falta de persoal en postos clave e a decisión de non establecer unha promoción interna de recoñecemento como recolle a normativa, resta eficiencia e crea insatisfacción e desmotivación, polo que solicitamos se dote orzamentariamente e se proceda á cobertura definitiva dos postos relacionados.

2.- AUMENTO DAS CUANTÍAS DAS HORAS EXTRAS.

Na base terceira das BASES DE APLICACIÓN DE RETRIBUCIÓNS DO PERSOAL, regúlanse as gratificacións por servizos extraordinarios.

Avda. Montero Ríos s/n
Pontevedra
Telef. 986.80.41.00 Ext. 40822

As cuantías de este concepto retributivo, que varía según os niveis dos Grupos de clasificación, está por debaixo da cuantía da hora ordinaria e é notablemente inferior ás cuantías vixentes en outras administracións locais e autonómicas, que manteñen valores máis axustados á carga real de traballo e a natureza excepcional das horas extraordinarias. Esta situación non ten xustificación técnica e contravén os principios básicos de compensación adecuada do tempo de traballo.

Por todo isto solicitamos o aumento das cuantías das horas extraordinarias nun 50% para todos os Grupos de clasificación.

3.- RETRIBUCIÓN POR SERVICIOS ESPECIAIS

Recóllese tamén na base terceira das Bases de aplicación de retribucións do persoal que o persoal que teña que desprazarse fóra da Provincia en Comisión de Servicios para participar en actos oficiais, que requiran estar dispoñible fora da xornada laboral, acreditaráselle o valor diario da dedicación que corresponda ó posto de traballo que desempeñe.

Entendendo que dito persoal se despraza en funcións de representación institucional de esta administración e prestan servizos que exceden da xornada habitual, solicitamos a revisión de esta decisión que xenera agravio retributivo evidente, ó asignar cuantías que resultan manifestamente irrisorias en relación co tempo efectivo que os empregados/as dedican á comisión e as responsabilidades asumidas.

En base ó principio de compensación adecuada do tempo de servizo, cando o persoal se despraza e dedica tempo efectivo a tarefas de representación da Deputación, a compensación económica debe ser proporcionada á dedicación real. Pagar unha cuantía simbólica desvirtúa e xenera agravios comparativos internos.

As cuantías tan reducidas afectarán á dispoñibilidade do persoal e a calidade da Comisión de Servizos e tamén crean insatisfacción e desmotivación.

Por todo o exposto, esta Sección sindical solicita a revisión do criterio que se pretende aplicar e a dotación económica suficiente para compensar o tempo, horarios e funcións de representación nas comisións de Servizo fora da xornada habitual. Para isto se debe contar como hora extra todas as horas que se dediquen a maiores, desde o comezo da Comisión ata que o funcionario/a chegue de volta ó seu domicilio habitual.

Avda. Montero Ríos s/n
Pontevedra
Telef. 986.80.41.00 Ext. 40822

4.- SERVICIO DE BENESTAR SOCIAL

Este Servicio constitúe un dos pilares fundamentais da Deputación de Pontevedra ó ser o responsable de garantir a atención, protección e acompañamento das persoas e colectivos máis vulnerables da Provincia.

Desde este Servizo se desenvollean programas esenciais dirixidos a maiores, persoas en situación de risco e familias vulnerables dentro da cohesión social e o equilibrio territorial.

O impacto do Servizo de Benestar é directamente humano, atención domiciliaria, intervención familiar, asistencia e prevención da exclusión, etc...e desde a Deputación se garante o acceso a dereitos básicos.

O Servizo de Benestar Social no pode considerarse un área secundaria, e debe dotarse do persoal suficiente para levar a cabo estas accións.

Todas as ÁREAS no que está dividido o Servizo necesitan reforzo do persoal, polo que solicitamos a creación dos seguintes postos:

- .- 2 prazas de Administrativo/a de administración xeral C1/20.
- .- 1 praza de Traballador/a social A2/23.

5.- CREACIÓN DUNHA PRAZA DE XEFATURA DE SERVIZO DO SUBGRUPO A2

Esta Sección Sindical amosa a súa reprobación e preocupación pola creación dunha praza de xefatura de servizo adscrita ó subgrupo A2, cando as restantes xefaturas de servizo están clasificadas correctamente como A1/29.

Esta proposta constitúe unha minusvaloración obxetiva do posto e rompe a coherencia interna do organigrama de persoal, ademáis de supoñer unha degradación funcional e contraria ós principios de ordenación do emprego público.

As funcións das xefaturas de servizo implican dirección técnica, responsabilidade, coordinación de equipos, participación na planificación estratéxica, emisión de informes, etc.. todas estas funcións son propias do subgrupo A1, según criterios obxetivos que recolle o EBEP, polo que a igual traballo, igual responsabilidade e igual clasificación.

Non existe xustificación obxetiva para que un posto que exerce funcións similares ás de calquera outra xefatura sexa clasificado a un grupo inferior e con nivel retributivo menor.

Polo que solicitamos a retirada da proposta de creación dunha praza de xefatura do Grupo A2/26 por agravio comparativo co resto de xefaturas, discriminación retributiva e falta de coherencia na estrutura organizativa da Deputación de Pontevedra.

Avda. Montero Ríos s/n
Pontevedra
Telef. 986.80.41.00 Ext. 40822

6.- SERVIZO DE INFRAESTRUTURAS E VÍAS PROVINCIAIS.

A). FALTA DE RECOÑECIMENTO DO FACTOR DEDICACIÓN A CATRO POSTOS DO COLECTIVO DE ENXEÑEIROS.

Na análise da RPT e da estrutura retributiva da área correspondente se constata a falta de coherencia dentro do colectivo de enxeñeiros, ademáis dos distintos niveis, existe unha clara diferenza ó existir catro postos que non teñen asignado o factor DEDICACIÓN.

Esta situación provoca que estes catro profesionais perciban **retribucións significativamente inferiores** ás de compañeiros/as da mesma categoría, funcións, cualificación e responsabilidade, xerando **agravio comparativo evidente e carente de xustificación obxectiva**.

Esta solicitude vai acorde coas propostas dirixidas desde o Servizo de Infraestruturas, que son coñecedores das funcións realizadas fora da xornada laboral para os que son requeridos estes traballadores/as en numerosas ocasións.

Esta Sección Sindical **solicita a revisión inmediata** da asignación do factor “dedicación” ó persoal Técnico Superior Enxeñeiro que non a teñen recoñecida, por equiparación de todos os postos.

B). TRANSFORMACIÓN PRAZA DE OPERARIO GRUPO E EN OFICIAL DE INFRAESTRUTURAS C2/17.

No informe conxunto de Recursos humanos e Secretaría ven recollido o cambio de adscripción dun operario de servizos varios, do Grupo E, vacante do Centro Príncipe Felipe ó Servizo de Infraestruturas.

Tendo en conta a reclasificación que estamos aplicando na Deputación de Pontevedra de practicamente a totalidade do antigo Grupo E ó grupo C2, e conforme a nova estrutura e normativa vixente, carece de sentido manter a praza na súa actual configuración, polo que solicitamos a **transformación** da praza de operario de servizos varios do Grupo E en **OFICIAL DE INFRAESTRUTURAS E SERVICIOS C2/17** o que fará posible cubrir necesidades urxentes nas Brigadas de mantemento das estradas provinciais, reforzar tarefas e optimizar recursos sen incremento de plantilla.

C). CREACIÓN DUNHA PRAZA DE XEFE/A BRIGADA C2/18

Avda. Montero Ríos s/n
Pontevedra
Telef. 986.80.41.00 Ext. 40822

No informe conxunto de Recursos humanos e Secretaría ven recollido a transformación dun posto de traballo de oficial de infraestruturas C2/17 nun posto de xefe de brigada do mesmo subgrupo e nivel 18.

Amosamos a nosa oposición a desclasificación do posto de Xefe de Brigada ó subgrupo C2.

Rompe a coherencia da estrutura organizativa do Servizo e xenera agravio comparativo, ademáis desnaturaliza as funcións e responsabilidades do posto.

O posto de Capataz implican supervisión de equipos de traballo, responsabilidade operativa directa, organizacións das tarefas diarias, control de maquinaria, equipos , seguridade, etc..todas son funcións que esixen un nivel de responsabilidade e autonomía correspondente ó Grupo C1 tal e como está recollido na RPT de esta Deputación.

A creación de esta praza e posterior adscripción da persoa traballadora, afectada por esta minusvaloración, sen razóns técnicas que o xustifiquen asignará a un C2 funcións que corresponden ó C1. Se polo contrario se pretende reducir as funcións para xustificar o C2, suporía empobrecer e ir en contra das propostas do Servizo de Infraestruturas. Ningún dos escenarios é razoable.

Solicitamos a retirada da decisión de transformar un posto de Oficial de infraestruturas C2/17 nun posto de Xefe de brigada C2/18, en coherencia co resto do colectivo e da estrutura do Servizo.

D). CREACIÓN DUNHA PRAZA OFICIAL VIXIANTE DE INFRAESTRUTURAS C2.

No informe conxunto de Recursos humanos e Secretaría ven recollido a creación dunha praza de oficial vixiante do subgrupo C2 nivel 17, adscrito a Infraestruturas con posto de traballo de axudante de vixiante.

Esta decisión motívase na incorporación de novos efectivos que presten apoio na labor que desenvolven os vixiantes.

Recordamos que todo o colectivo de VIXIANTES DE INFRAESTRUTURAS e tamén os COORDINADORES DE BRIGADAS pertencen ó grupo C1.

Entre as funcións de este persoal está a inspección e control da rede viaria provincial, vixilancia de incidencias e sinalización, control de permisos e obras etc, son todas funcións de responsabilidade e por isto están correctamente clasificados no grupo C1. Dado que a persoa que vai levar a cabo as funcións de este posto vai desenvolver as mesmas funcións e responsabilidades que o resto do colectivo, non podemos estar de acordo con esta incoherencia e agravio comparativo.

Avda. Montero Ríos s/n
Pontevedra
Telef. 986.80.41.00 Ext. 40822

Crear un puesto C2 dentro de un colectivo uniformemente C1 vai xenerar desigualdade retributiva e profesional, rompe a uniformidade do Servizo e provoca agravios internos e posibles conflitos laborais.

Solicitamos a retirada da proposta de creación dunha praza de vixiante de infraestruturas do grupo C2 e que esta praza sea creada dentro do seu grupo de clasificación C1, en coherencia co resto do colectivo.

7.- ESTACIÓN FITOPATOLÓXICA DO AREEIRO.

A).- A creación dunha praza de químico subgrupo A1, con posto de traballo de técnico/a de edafoloxía adscrito a EFA non vai acorde as solicitudes do Servizo nin a proposta de esta Sección Sindical. Como xa expusimos na nosa proposta para o orzamento provincial e nas mesas de negociación esta praza de **Técnico en Edafoloxía debe estar dentro do subgrupo A2**, e xustifícase na necesidade e carga de traballo que se ven soportando no laboratorio, polo aumento de solicitudes de análises e para evitar os contratos de acumulación de tarefas que son estruturais.

B). Transformación da praza de Técnico/a superior de Administración Xeral A1, creada no orzamento 2025 e vacante, como **Técnico/a medio de Administración Xeral A2**, xa que as funcións a desenvolver corresponden de maneira máis adecuada coas competencias profesionais do persoal Técnico medio A2, centradas na execución, seguimento e apoio técnico especializado.

Dita transformación tamén se xustifica pola maior viabilidade e axilidade para a cobertura da praza mediante promoción interna, dado o volumen actual de persoal C1 que cumpren requisitos para promocionar a A2.

8.- PATRIMONIO DOCUMENTAL E BIBLIOGRÁFICO.

Por asunción de novas tarefas de maior responsabilidade e funcións de superior categoría, solicitamos a revisión do COMPLEMENTO DE DESTINO das seguintes prazas:

.-Técnico Especialista en composición e edición C1/20 que debe transformarse en **Xefatura de negociado de coordinación e difusión editorial C1/22**.

Avda. Montero Ríos s/n
Pontevedra
Telef. 986.80.41.00 Ext. 40822

.-Técnico auxiliar de xestión editorial C1/20 que debe transformarse en **Xefatura de negociado de coordinación e xestión editorial C1/22.**

9.- MUSEO PROVINCIAL

Por razóns organizativas e en atención a criterios de unificación e equiparación de prazas/postos de traballo, solicítase a creación das seguintes prazas:

.-SETE PRAZAS DE AXUDANTE DE EDUCACIÓN A2 – A RECLASIFICACIÓN de estas sete prazas ten por obxeto impulsar a carreira profesional de este colectivo, así como para unificación no mesmo grupo coas outras cinco prazas de axudante/a que veñen desenvolvendo as mesmas funcións.

En virtude do anterior, esta Sección Sindical formula as presentes alegacións, solicitando que sexan admitidas e valoradas no trámite correspondente, conforme ó previsto na normativa orzamentaria e de participación sindical.

O que se presenta ós efectos oportunos.

Pontevedra, 1 de Decembro de 2025

Firmado: Roberto Crespo Barreiro, Secretario de Sección Sindical CCOO DEPO

LUIS LOPEZ DIEGUEZ, PRESIDENTE DA DEPUTACIÓN DE PONTEVEDRA

ASUNTO	ALEGACIÓNS UGT NEGOCIACION CAPÍTULO I DO ORZAMENTO PROVINCIAL E CADRO DE PERSOAL 2026
TRÁMITE	EXPOSICIÓN PÚBLICA DESPOIS DA APROBACIÓN INICIAL DO PLENO.

1. ANTECEDENTES

1.º O pasado día 10 de outubro, o Servizo de Recursos Humanos e Formación remitiu a través de dous e-mail ás organizacións sindicais unha convocatoria para mesa xeral de negociación a celebrar o venres 15 de outubro, para a negociación do Capítulo I (gastos de persoal) do proxecto de orzamentos da Deputación Provincial para o exercicio económico 2026. Coa convocatoria achegouse en horas posteriores a seguinte documentación:

- Proposta do Deputado Delegado de Persoal, sobre o cadro de persoal e RPTS
- Proposta de RPT de Persoal Funcionario para o ano 2026
- Proposta de RPT de Persoal Laboral Fixo para o ano 2026
- Proposta de previsión de persoal funcionario interino sen praza para execución de programas para o ano 2026
- Proposta de previsión de laborais temporais para o ano 2026
- Proxecto de bases de aplicación de retribucións do persoal que presta servizos na Deputación de Pontevedra para o exercicio 2026
- Informe do Servizo de RRHH coa proposta de aprobación de RPT e cadros de persoal.

2.º O día 15 de outubro tivo lugar unha primeira reunión entre os representantes da Deputación e as organizacións sindicais, na que o equipo de goberno explicou a documentación previamente facilitada e deu a coñecer as modificacións máis relevantes do vindeiro orzamento da Deputación para o exercicio 2025, no que afecta ao cadro de persoal, e emprazou ás organizacións sindicais

para a achega de propostas e alegacións ata o día 20 de outubro, co obxecto de seren avaliadas e debatidas na seguinte mesa xeral convocada automaticamente para o venres, día 22 de outubro.

3º. Dentro do prazo inicial concedido, o día 20 de outubro, a UGT presentou a seguinte documentación:

- Un escrito de alegacións e diversas peticións referidas ao cadro de persoal na fase de negociación inicial, para a súa toma en consideración polo equipo de goberno, e que tamén foron defendidas na mesa xeral celebrada na reunión celebrada o día 22 de outubro ás 9:00 horas.
- Unha proposta específica para o centro de traballo ORAL, no que se detalla unha parte da situación na que se atopa este centro de traballo, e se formula unha proposta específica de posibles solucións para negociar, con actuacións a desenvolver nun contexto plurianual.

En base ás alegacións presentadas, nesa sesión, o Deputado Delegado de Persoal propuxo á mesa unha nova proposta (PROPOSTA COMPLEMENTARIA), que recollía algunhas modificacións sobre a proposta orixinal cos cambios a introducir no cadro de persoal. Despois do debate, a UGT fixou a súa posición, manifestando:

- que a proposta complementaria formulada lle parece insuficiente, e na súa intervención pretendeu mostrar ao equipo de goberno recén chegado unha visión xeral dos problemas que afectan ao persoal.
 - A falta dunha planificación coherente, a medio prazo, da política de recursos humanos con negociación de criterios de presupostación que permita traballar para solucionar as disfuncións que ano tras ano se denuncian e seguen a existir no cadro de persoal. Dende a UGT consideramos que é preciso a elaboración dun novo cadro de persoal conforme a criterios técnicos, adaptada á realidade das novas dinámicas de traballo, ás novas formas de desenvolver as políticas públicas no século XXI, á administración electrónica e ao teletraballo, e recollendo as funcións específicas de cada posto de traballo na realidade, e retribuindo o traballo que realmente se desenvolve. E que permita ao mesmo tempo negociar e desenvolver unha carreira profesional real, conforme aos principios recollidos no EBEP e xa implantada en moitas administracións públicas, así como procedementos de mobilidade.

- Pedimos a reserva dun 5% da masa salarial para acometer a previsible subida de retribucións, en previsión do novo pacto retributivo que finalmente foi acordado e publicado no BOE do 3 de decembro do ano que andamos.
 - Acollemos a regulación do Grupo B de bo grado, pero solicitamos a apertura da clasificación das prazas C1 (a extinguir) par que no caso de que algunha da persoas afectadas non chegue a completar o proceso e non poida ser nomeada dentro do grupo B, que a praza poida clasificarse e o posto desenvolverse por persoal por persoal de ámbolos dous grupos con carácter transitorio.
 - Diferenzas insalvables, no caso por exemplo do complemento de media dedicación, que obriga a desenvolver un mínimo de 15 horas con retribución da metade do complemento de dedicación completa que obriga a desenvolver un mínimo de 20 horas, en cómputo mensual, sen ningún argumento nin valoración técnica que o xustifique.
 - Denuncia da situación crítica de determinados centros de traballo, en concreto no ORAL, en condicións moi precarias para o persoal, que segue a asumir cada vez máis competencias por delegación dos concellos, e carentes de estrutura básica adaptada ás funcións que se están a desenvolver.
- A UGT trasladou ao equipo de goberno que considera insuficiente a proposta definitiva, e nalgúns aspectos mesmo inxusta, por afondar en diferenzas retributivas e de organización que non poden xustificarse, e pregunta na Mesa pola disposición do equipo de goberno para colaborar de xeito rigoroso e lograr avances nestes ámbitos se ao mesmo tempo, dende o equipo de goberno hai vontade política e se ofrece un compromiso firme de traballo.
 - Ante a falta de compromiso en aspectos concretos que consideramos liñas vermellos, a UGT votou en contra a proposta complementaria presentada, que se une á proposta inicial, facendo constancia expresa na acta da reunión do seu apoio vinculado ao compromiso adquirido polo equipo de goberno.

Finalizada a negociación previa, a proposta foi presentada ao Pleno, e aprobada inicialmente na súa sesión extraordinaria do día 7 de novembro de 2025, e o acordo adoptado publicado para exposición pública no BOPPO nº 215, de 10 de novembro.

En base ao exposto, dentro do prazo legalmente establecido, a sección sindical da UGT a Deputación, e na súa representación, as delegadas abaixo asinantes, unha vez analizada a documentación e a información facilitada, realizan as seguintes

ALEGACIÓNS AO PROXECTO DE ORZAMENTO PROVINCIAL 2026. CAPÍTULO I

4

ALEGACIÓNS XERAIS

A. PLANIFICACIÓN DA XESTIÓN DE PERSOAL E ESTABLECEMENTO DE CRITERIOS OBXECTIVOS DE PRESUPOSTACIÓN.

Como xa expuxemos noutras ocasións o orzamento constitúe, ademais dun instrumento de control dos gastos e ingresos que vai executar a Deputación durante o exercicio, unha ferramenta esencial para a planificación a medio prazo da xestión económico financeira da entidade. E esa planificación, debera tamén facerse extensiva no caso dos instrumentos de xestión de persoal vinculados con mesmo.

Estamos afeitos cada ano ás modificacións puntuais de aspectos illados no cadro do persoal (anuais o mesmo a través dunha ou varias modificacións específicas durante o ano), sen que dende o equipo de goberno se nos informe á representación do persoal de cales son os criterios, as prioridades, ou a planificación a desenvolver para arranxar as disfuncións que poidan detectarse.

Pensamos que a xestión de persoal é unha cuestión de gran relevancia en calquera organización, e tamén dentro desta administración. E por elo, aínda que non sexa imprescindible para a elaboración do Plan Orzamentario a medio prazo, para que este sexa verdadeiramente útil consideramos necesario facer un esforzo de planificación, é dicir, que a Deputación realice previamente unha planificación dos seus recursos humanos, identificando de cales son as disfuncións que se detectan no cadro de persoal, conforme a criterios obxectivos; e posteriormente marcar a súa ordenación a medio prazo en materia de persoal, en función da previsión dos recursos económicos dos que prevé dispoñer, cales son os programas que se van a desenvolver para conseguir eses obxectivos, e que gastos se van a executar neses programas. Só unha vez realizada esta planificación coa necesaria colaboración da representación do persoal, que debera incluírse no Plan Orzamentario a medio prazo poderemos participar de accións e dunha política de xestión de persoal que poida dar

resposta ás necesidades da organización e ao mesmo tempo, sexa máis respectuosa e acomodada á realidade das tarefas, responsabilidades e ás funcións do día a día do funcionariado.

Desta maneira, a elaboración do orzamento a medio prazo é unha oportunidade e tamén ferramenta para a planificación e ordenación dos recursos humanos prazo máis eficaz e eficiente. Pero para alcanzar este obxectivo, **é preciso que existe vontade por parte do equipo de goberno**, e que non se limite simplemente a realizar uns pequenos axustes que non arranxan máis que aspectos puntuais e que non responden en ocasións máis que a vontades individuais e mesmo escuras, que pesan nalgúns casos máis que outras nese intre, e sen responder a criterios obxectivos, e neutros, nin a ningún tipo de planificación previa.

Dende a UGT chamamos a tomar en serio esta necesidade de planificación da xestión de persoal, superando a concepción tradicional do orzamento como un simple mecanismo de control de gastos e ingresos e concibíndoo como un verdadeiro instrumento ou plan a medio prazo no que, **partindo da análise dos problemas do cadro de persoal e os obxectivos que se fixa o equipo de goberno para superalos, se seleccionan as actuacións máis adecuadas (entre varios alternativos) establecendo un orde na súa temporización para a consecución deses obxectivos** mesmo a varios anos vista, realizando un seguimento do grao de cumprimento analizando as posibles incidencias ou desviacións entre os obxectivos previstos e os resultados obtidos.

A UGT tende a man a este equipo de goberno de considerar acollerse a este necesario cambio de concepción, ofrecendo colaboración para traballar na aplicación destas técnicas de planificación orzamentaria, e comprométese a facilitar a toma de decisións dos órganos de goberno, co fin de dotar dunha xestión máis eficaz do persoal aos centros xestores, mellorando tamén a transparencia e o grao de satisfacción das persoas traballadoras.

Con todo, tendo en conta a proposta do Deputado Delegado de Persoal, do proxecto de cadro de persoal, e da proposta de bases de aplicación de retribucións, dende a UGT facemos as seguintes consideracións:

B. BASES DE APLICACIÓN DE RETRIBUCIÓN

Asignación das retribucións complementarias ás prazas do novo Grupo B: solicitamos a apertura da clasificación das prazas C1 (a extinguir) par que no caso de que algunha da persoas afectadas non chegue a completar o proceso e non poida ser nomeada dentro do grupo B, que a praza poida

clasificarse e o posto desenvolverse por persoal por persoal de ámbolos dous grupos con carácter transitorio.

Instrucións de nómina: Dende a UGT consideramos que a proposta formulada pola Deputación para retribuír ou compensar a cobertura de ausencias puntuais, en base á interpretación do art. 8.2 do Acordo Regulador, debera incorporarse ás bases de aplicación de retribucións, que non teñen ningunha previsión ao respecto.

Retribucións por xornadas especiais: No apartado 1) dispónse que “(...) Os funcionarios que desenvolvan a súa xornada laboral en domingos e festivos percibirán a cantidade de 32,85 € por xornada traballada e **16,08 € por cada sábado (...)**”

O ano pasado subiuse a retribución pola xornada do sábado en algo máis de 3€. Con todo, dende a UGT consideramos que esta subida nos parece insuficiente. Hai centros de traballo, como acontece por exemplo na CIPF, nas que a atención continuada é imprescindible, e nos que mesmo hai cadros de rotacións entre o persoal para atender o funcionamento do servizo. Cando sobreveñen circunstancias que implican unha ausencia diaria en fin de semana, ou por situacións de IT ata a cobertura temporal do posto, hai moitos problemas para cubrir os postos de traballo en xornada de sábado, e en parte, precisamente pola escasa cantidade pagada pola xornada traballada neste día. Dende a UGT consideramos que **como mínimo debe equipararse a xornada de sábado á xornada de domingo, coa mesma valoración en ámbolos días da fin de semana, debendo establecerse tamén a previsión nas bases de aplicación de retribucións.**

No caso das prazas que teñen asignado o complemento de **turnicidade no caso de traballo habitual a quendas** convén revisar e manter a súa percepción ao longo de todo o ano, con independencia de si nos períodos vacacionais se adaptan temporalmente as xornadas (como acontece co persoal educativo cando os nenos van de vacacións), no caso de permisos retribuídos e tamén durante o período de baixa médica.

Nunha recente sentenza (STS 872/2025, da sala do c-advo), o Tribunal Supremo aclarou que as retribucións asociadas ao traballo a quendas, noites e festivos, aínda estando de vacacións, baixas médicas ou gozando de permisos retribuídos por razóns persoais ou de conciliación familiar deben ser igualmente pagados ao persoal empregado público, por tratarse de retribucións ordinarias e estables, que tales circunstancias non supoñen unha modificación do contido do posto, senón adaptacións puntuais de xornadas, e debe manterse durante estas situacións. Por elo solicitamos unha referencia expresa á percepción do complemento de turnicidade dentro da regulación da

penosidade/perigosidade nas bases de aplicación de retribución, e ao dereito a percibilo nos casos mencionados, desbotando calquera práctica ou vía de feito contraria na aplicación da nómina.

Factor dedicación no complemento específico: na proposta súbese as horas de presenza obrigada no caso de **dedicación parcial** dos grupos A, B e C, que requiren unha dispoñibilidade de luns a venres, cunha presenza obrigada fóra da xornada laboral no centro de traballo, subindo de un mínimo de 10 a **15 horas ao mes, nin superior a 30**.

Dende a UGT consideramos que non resulta axeitado, en comparación coa dedicación completa. Non se achega como xustificación desta proposta ningunha valoración técnica ou avaliación obxectiva a través de criterios neutros que amporen esta subida. E tendo en conta que no mesmo complemento en réxime de dedicación completa se exige unha presenza obrigada mínima de 20 horas ao mes, e non superior a 60, solicítase que para a aplicación deste complemento en réxime parcial **se manteña** *“unha presenza obrigada fóra da xornada laboral no centro de traballo non inferior a 10 horas ao mes”*, consonte ao rateo do 50 % (metade do importe do complemento, por metade do tempo de presenza obrigada), en garantía de cumprimento dos principios de **remuneración equitativa, igualdade e non discriminación no traballo con valor equivalente**.

Gratificacións: No caso das compensacións horarias, debe establecerse unha solución para o caso do persoal que traballa a quendas en servizos continuados, e que non pode acollerse ás xornadas reducidas, ou que **non pode flexibilizar xornadas**, polo que solicitamos se busque unha solución alternativa que permita o disfrute das horas en exceso que no superen as 5 mensuais. Neste caso, poden existir tamén problemas de acumulación, para acumular por xornadas completas e para gozar dos excesos antes do día 31 de xaneiro do ano seguinte, sobre todo no caso dos excesos de xornada realizados nas últimas datas do ano.

Dende a UGT solicitamos ter en conta estas situacións, e aumentar o período de goce para o persoal que traballa a quendas na prestación de servizos continuados a lo menos, ata o 31 de marzo do ano seguinte.

Así mesmo, propónse non considerar como horas extraordinarias a asistencia a xornadas, congresos, cursos, seminarios e outros de natureza similar. Pero non se formula regulación no caso de que unha persoa empregada pública sexa **autorizado a facer unha actividade formativa relacionada co seu posto de traballo que teña unha duración de xornada de mañá e tarde**, cun horario por encima da xornada ordinaria. Por elo, solicitamos aclaración expresa deste extremo, e que se regule neste apartado das bases de execución esta situación.

Retribucións por servizos especiais: Nas bases de aplicación de retribucións inclúese este ano a previsión de pagamento ao persoal que traballe os días 24 e 25 de decembro e 31 e 1 de xaneiro, dunha gratificación especial de 119, 93 €, que xa se ven facendo nalgúns casos. Por tratarse de xornadas non lectivas fóra dos servizos esenciais, dende a UGT solicitamos para todo o persoal que traballa a quendas e en servizos esenciais continuados e que teña que traballar nalgunha quenda en calquera destes días.

C. TRANSFORMACIÓNS, CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN DE POSTOS ENTRE CENTROS E SERVIZOS E REDISTRIBUCION DE EFECTIVOS

No informe do Servizo de RRHH a aprobación de varios movementos de persoal que implican traslados entre Servizos ou centros de traballo, e cambios de adscripción por unha suposta redistribución de efectivos e transformación de ata 16 postos de traballo:

Algúns destes movementos xustifícanse unicamente no coñecemento e na experiencia previa acumulada desenvolvendo funcións, ou para integrar á persoa titular do posto no servizo no que desenvolve a súa actividade.

Xa no pasado orzamento se consolidaron mediante estes procedementos que debemos considerar excepcionais, máis de 30 situacións de facto. E como xa puxemos de manifesto, máis aló da necesidade de consolidar e regularizar situacións anómalas, que nalgúns casos veñen de lonxe, dende a UGT temos que lembrar que o artigo 86 da Lei de emprego público de Galicia (e no mesmo senso se pronuncia o TREBEP), garante o dereito á mobilidade do persoal funcionario de carreira, de acordo cos procedementos previstos na mesma norma. E neste punto temos que poñer de manifesto que:

- Nas RPT's facilitadas, non figura a información referida ao sistema de provisión definitiva de cada praza ou posto de traballo (concurso xeral ou específico, ou libre designación). Aínda estamos pendentes dende o ano pasado de introducir esta información.
- A meirande parte, por non dicir que case todos os movementos de persoal entre postos de traballo se fan obviando os procedementos legalmente establecidos para a súa provisión temporal, pretendendo agora consolidar con carácter definitivo situacións irregulares saltando calquera dos procedementos legalmente habilitados para elo.

E a UGT xa deixou constancia na negociación do pasado orzamento que non pode apoiar nin conformar con prácticas que nos parece que deixan de lado os procedementos legalmente

habilitados, sen respectar os dereitos de outra parte do funcionariado que ve limitada as súas posibilidades de mobilidade e promoción por mor de prácticas que consideramos totalmente discrecionais, faltas de motivación, e nalgúns casos, mesmo arbitrarias, e por tanto, mesmo susceptibles de ser contrarias ao ordenamento xurídico. Dende a UGT rexeitamos a practica de adscribir a persoas temporalmente a postos de traballo pola vía dos “*feitos consumados*” e sen garantir os principios xerais de publicidade, e libre concorrencia a postos de traballo, e logo aproveitar a aprobación do orzamento para consolidar con carácter definitivo estas situacións anómalas que en todo caso, deberan ter carácter moi excepcional.

É por elo que dende a solicitamos

- Que se inclúa nas RPT's a información referida aos sistemas de provisión de cada posto de traballo e praza, e á súa clasificación na administración xeral e especial.
- Que en adiante, calquera movemento no cadro de persoal que implique traslados de postos, de servizos ou de centros de traballo, ou afecte á provisión de postos con carácter provisional ou definitivo, se realice garantindo en todo caso os principios de convocatoria pública, publicidade e libre concorrencia.
- E en caso de necesidade de cobertura temporal urxente, se adopten criterios de xeral aplicación no eido da negociación colectiva para a provisión temporal por comisión de servizos ou adscripción provisional.

D. DISFUNCIÓNS NO CADRO DE PERSOAL. Todos os anos, a representación do persoal pon de manifesto ao chegar a negociación do orzamento para o ano seguinte moitas das disfuncións que se detectan nunha ollada ao cadro de persoal, que convén corrixir con urxencia. E a pesares de que pasan os anos, seguimos a asistir incrédulos á súa perdurabilidade.

Como primeiro punto destas alegacións, xa deixamos constancia de urxencia coa que debера apostarse por facer unha análise destas disfuncións, e abordar a implantación dun Plan de organización a medio prazo sobre o cadro de persoal da Deputación, adaptado ás necesidades da administración do século XXI, con valoracións técnicas específicas que recollan de xeito real o traballo que se desenvolve na práctica en cada praza e en cada posto de traballo, con integración do teletraballo, e con avaliacións das circunstancias concretas de cada posto e praza, e sempre sobre criterios obxectivos e de xeral coñecemento. E este debe ser o punto de partida para a

negociación e implantación da carreira profesional, regulada no TREBEP como un dereito básico das persoas empregadas públicas.

E tales valoracións e avaliacións deben ser os instrumentos xerais para negociar e fixar os diferentes conceptos que forman parte do complemento específico, tanto nos conceptos que xa se aplican na actualidade (a responsabilidade, a incompatibilidade, a dispoñibilidade, a especial dificultade técnica e a especial dedicación e a perigosidade ou penosidade), como outros conceptos que consideramos imprescindible introducir (como pode ser, por exemplo, o caso da atención continua á cidadanía ou a condución habitual de vehículos).

Nalgúns dos conceptos retributivos que na actualidade se aplican dentro do complemento específico, a UGT descoñece que valoracións técnicas se aplican, e outras non semellan axeitadas ou mesmo incongruentes das que xa fixemos mención nas alegacións do orzamento do ano 2025, e nas que este ano temos que volver a insistir. Así:

- xa fixemos antes mención a que no concepto de especial dificultade técnica (EDT) se toma como referencia para o seu pagamento a variable do tempo requirido para adquirir os coñecementos necesarios para desempeñar o posto de traballo, pero ao mesmo tempo, na valoración técnica deste concepto, non se fai referencia á aplicación de ningunha variable de tempo. E non recibimos resposta a esta cuestión, e neste ano non se modifica a súa descrición.
- e no caso da asignación de complementos retributivos de certa contía, existe na Deputación moito persoal que desenvolve funcións moi por enriba das tarefas propias do grupo ou nivel no que se clasifica o seu posto ou praza, cunha dedicación e implicación extraordinaria, que non se cuantifica nin se mide de xeito obxectivo co fin de valorar a asignación deste complemento, máis aló das referencias ou solicitudes (ou denegacións) que poidan realizarse dende as xefaturas dos diferentes Servizos. E, en relación co exposto, ás veces á asignación puntual e concreta a un posto de traballo ou praza dalgúns conceptos retributivos, non se axusta a criterios obxectivos, nin se da conta das valoracións técnicas que motivan a súa concesión ou denegación.
- e noutros casos vemos como moitas das peticións que se fan dende os diferentes servizos e dende a representación do persoal para tratar de resolver situacións inxustas de recoñecemento de funcións coa asignación de complementos retributivos en prazas ocupadas con carácter definitivo, non se escoitan ou mesmo se recoñece a situación de

facto pero acódese á insuficiencia do orzamento para ser acollidas, e logo eses mesmos complementos se asignan a prazas que figuran vacantes no cadro de persoal, o que nos parece totalmente incoherente.

Sen un exame exhaustivo do cadro de persoal, apreciamos e expoñemos a continuación algunhas das disfuncións que aínda se manteñen, nalgúns casos dende hai anos, e que non afectan a un posto illado, senón a un colectivo de persoas afectadas, aos que é preciso dar unha solución a curto ou medio prazo:

- escalas ou categorías profesionais coa mesma denominación e clasificadas en grupos distintos realizando as mesmas funcións. Así, por exemplo: o persoal oficial de control e vixilancia (C2 e C1), ou os condutores (C2-17 e C1-20)
- escalas ou categorías defectuosamente clasificadas: por exemplo, o caso dos Cociñeiros da CIPF, C2-18, cando deberan estar dentro do grupo B ou C1, no seu caso.
- centros de traballo que carecen de estrutura organizativa ou a teñen moi arcaica. Tal é o caso do ORAL, que ten os postos de traballo sen asignación aos diferentes centros, (non distingue entre persoal nos diferentes servizos, nin entre os Servizos Centrais e o persoal das oficinas repartidas ao longo da provincia). Tampouco existe estrutura de mandos intermedios, carecendo de unidades, seccións, negociados (ou mellor dito, existen “de facto”, con algún persoal desenvolvendo as funcións propias, pero non recoñecidas no cadro de persoal nin moito menos retribuídas). Esta situación provoca problemas a cotío, dende hai anos, de diversa tipoloxía: para a provisión de postos, promoción interna, de retribución, de xestión diaria.... que ninguén, ata o de agora, quixo arranxar, afondando no malestar do persoal. Dende a UGT consideramos imprescindible establecer unha estrutura organizativa e retributiva axeitada á realidade actual, co recoñecemento das xefaturas de unidade, e sección, e a asignación dos complementos retributivos correspondentes, de especial dedicación aos técnicos A2 que asumen tales tarefas.
- Revisión dalgúns complementos retributivos: tal é o caso do persoal con atención directa e permanente ao cidadán, no ORAL e tamén nas oficinas de asistencia en materia de rexistro, que deberan ter asignado un factor específico que retribúa a atención continua á cidadanía, e debendo como tal incorporarse tal información na descrición destas prazas no cadro de persoal.

Tamén no caso do persoal que na CIPF realiza tarefas de atención directa aos menores, aos que se debería subir o importe do complemento de perigosidade/penosidade. Segundo os datos extraídos do cadro de persoal, por este concepto percíbese anualmente o segundo importe máis baixo dos previstos na táboa que figura nas bases de aplicación de retribucións, aplicando un coeficiente de 0,28 puntos. Con todo, pódese comprobar co Servizo de Prevención o rexistro de parte de accidentes derivados da atención continua aos menores, aos efectos de acreditar a procedencia de subir este complemento ao persoal afectado (persoal de enfermería, educadores, técnicos/as educativos, psicólogos e traballadores sociais con atención directa a menores).

E. GRUPO E. Recoñecemos o cumprimento do compromiso adquirido coa UGT polo equipo de goberno na negociación dos dous pasados orzamentos, incluíndo creación dunha boa parte de prazas do Subgrupo C2, con cargo á amortización doutras tantas do grupo E, para cubrir por promoción interna.

Con todo, aínda quedan no cadro de persoal proposto para o ano 2026 as prazas de clasificadas no grupo E reservadas a persoas con discapacidade, que deberan tamén incluírse na proposta do Deputado, para a súa cobertura por promoción interna, solicitando dende a UGT ao equipo de goberno un esforzo para valorar xa este ano a creación destas prazas do subgrupo C2.

F. CONFIGURACIÓN DO CADRO DE PERSOAL: Para unha mellor seguridade xurídica e transparencia, e en cumprimento do disposto no art. 38 da Lei 2/2015 de emprego público de Galicia, solicitamos que para o vindeiro exercicio se introduza nas RPT's, a seguinte información, que non figura nos documentos que foron entregados ás organizacións sindicais para a súa avaliación:

- a) código alfanumérico de cada praza ou posto, denominación e natureza xurídica.
- b) A súa clasificación profesional (administración xeral ou especial)
- c) O sistema de provisión.
- d) A adscrición orgánica.
- e) O complemento retributivo do posto.
- f) Os requisitos e, nos casos en que proceda, as áreas funcionais, méritos, capacidades, experiencia ou categoría profesional para a súa provisión.

- g) Calquera outras circunstancias relevantes para a súa provisión nos termos previstos regulamentariamente. Neste punto, por exemplo entendemos que debe incluírse as especialidades de quenda partida, traballo a quendas, determinados requisitos como por exemplo permisos de conducir, o réxime de dispoñibilidade, incompatibilidades, desprazamentos, ou certas limitacións como pode ser por exemplo para a flexibilidade horaria.

As cuestións expostas van referidas a situacións xerais, ou que afectan a un colectivo determinado no cadro de persoal. E si por mor da escaseza de recursos dispoñibles, non resulta posible emendar todas estas situación, solicitamos a elaboración dunha planificación a medio prazo, conforme a criterios obxectivos e consensuados, para acometer as disfuncións detectadas. A maiores, dende algúns dos Servizos nos fan chegar tamén algunhas situacións propias que tamén trasladamos, para coñecemento e avaliación polo equipo de goberno:

ALEGACIONES ESPECÍFICAS REFERIDAS DETERMINADOS SERVICIOS OU CENTROS DE TRABAJO

Na Deputación existen varios Servizos nos que a praza da xefatura figura vacante, e as funcións propias da mesma se atribuíron a persoal con praza noutros servizos ou a persoal do mesmo servizo en adscrición provisional ou en comisión de servizos. Tal circunstancia acontece por exemplo no SERVICIOS LINGÜÍSTICOS, no SERVIZO DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS, no SERVIZO DE XESTIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS DO ORAL ou tamén en NOVAS TECNOLOXÍAS. Dende a UGT consideramos imprescindible regularizar estas situacións, que nalgúns casos, xa veñen de lonxe e se estenden no tempo, habilitando os procedementos para a provisión das prazas con carácter definitivo co fin de garantir unha estrutura sólida nos diferentes servizos.

ARQUITECTURA

O persoal técnico da rama de enxeñería técnica e da rama de arquitectura técnica que teñen atribuídas funcións de dirección e visitas nas obras que se xestionan dende o Servizo está exposto a riscos na súa actividade diaria, entre os que se atopa a exposición caídas a distinto nivel, caídas

de obxectos desprendidos, por desplome ou derrubamento, atropellos por vehículos e/ou material das obras, inhalación de pó, niveis altos de ruidos, u de exposición a condicións climatolóxicas adversas, entre outros.

En diversas avaliacións realizadas no Ministerio de Traballo e economía social, e nas estatísticas publicadas recóllense datos referidos á elevada sinistralidade destes profesionais, en comparación con outras actividades profesionais. Achégase datos da última estatística publicada, referida ao ano 2024, figurando datos similares nos documentos referidos a anos anteriores:

https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat24/TABLAS%20ESTADISTICAS/ATR_2024_A.pdf

ACCIDENTES DE TRABAJO

ATR

ATR-A.1.2. ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, EN JORNADA E IN ITINERE, SEGÚN GRAVEDAD, POR SECTOR, SECCIÓN Y DIVISIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Índice

Año 2024

	EN JORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
I Hostelería	55.165	54.932	218	15	11.908	11.781	111	16
55 Servicios de alojamiento	17.301	17.258	40	3	3.331	3.302	22	7
56 Servicios de comidas y bebidas	37.864	37.674	178	12	8.577	8.479	89	9
J Información y comunicaciones	3.027	3.002	19	6	1.345	1.328	15	2
58 Edición	129	127	1	1	96	95	1	-
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	663	662	1	-	196	191	3	2
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	125	120	3	2	101	99	2	-
61 Telecomunicaciones	1.286	1.281	4	1	212	210	2	-
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	627	616	9	2	647	642	5	-
63 Servicios de información	197	196	1	-	93	91	2	-
K Actividades financieras y de seguros	724	704	14	6	995	980	15	-
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	335	326	6	3	546	537	9	-
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	122	120	1	1	184	183	1	-
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	267	258	7	2	265	260	5	-
L Actividades inmobiliarias	1.089	1.068	18	3	349	342	5	2
68 Actividades inmobiliarias	1.089	1.068	18	3	349	342	5	2
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	6.375	6.309	57	9	2.936	2.892	37	7
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	586	581	5	-	760	749	10	1
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	476	473	3	-	359	357	2	-
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	2.438	2.412	21	5	787	772	12	3
72 Investigación y desarrollo	466	461	5	-	273	269	3	1
73 Publicidad y estudios de mercado	664	657	5	2	279	275	4	-
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	1.242	1.225	16	1	391	385	5	1
75 Actividades veterinarias	503	500	2	1	87	85	1	1
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	58.265	57.968	258	39	11.963	11.855	99	9
77 Actividades de alquiler	2.753	2.732	16	5	426	419	7	-
78 Actividades relacionadas con el empleo	18.710	18.644	60	6	2.989	2.964	21	4
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	288	280	4	4	157	154	3	-
80 Actividades de seguridad e investigación	4.303	4.281	17	5	1.256	1.242	14	-
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	25.719	25.585	119	15	4.847	4.811	31	5
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	6.492	6.446	42	4	2.288	2.265	23	-
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	23.233	23.034	173	26	4.404	4.300	91	13
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	23.233	23.034	173	26	4.404	4.300	91	13
P Educación	7.771	7.718	45	8	3.442	3.410	30	2
85 Educación	7.771	7.718	45	8	3.442	3.410	30	2

Epígrafe M Actividades profesionales, científicas y técnicas / 71 Servicios técnicos de arquitectura e enxeñería; ensaios y análises técnicos

Noutras administracións locais (achégase como exemplo a Deputación de Valladolid: <https://www.diputaciondevalladolid.es/documents/10181/1374959/Manual+PRL+t%C3%A9cnico+que+visita+obras/92cb6932-64c2-446e-a6b7-65a422723edc>), figuran xa recoñecidos os riscos expostos e asignado o factor perigosidade a este persoal, polo que dende a UGT solicitamos revisar o complemento específico coa asignación deste factor:

15

FICHA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS DEL PUESTO

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS				FECHA: noviembre 2015	
PUESTO PERSONAL TÉCNICO QUE VISITA OBRAS				pág. 1/2	
RIESGOS	EVALUACIÓN			CAUSA	MEDIDA PREVENTIVA A ADOPTAR
Caídas al mismo nivel	B	LD	TR	Tránsito por terreno irregular y zonas resbaladizas	Extremar las precauciones en los desplazamientos Uso de botas de seguridad antideslizante.
Caídas a distinto nivel	B	D	TO	Tránsito por zonas con desniveles Acceso a zonas altas de edificios, cubiertas	Protección y señalización de los desniveles Extremar las precauciones en los desplazamientos, alejándose de zonas con desniveles no protegidos Respetar zonas de acceso restringido No acceder a zonas altas sin protección colectiva y suficientemente aseguradas. Uso de los equipos auxiliares de trabajo en altura y EPIS adecuados a cada situación
Caída de objetos desprendidos	B	D	TO	Presencia en zonas con cargas suspendidas y áreas de trabajo a distintos niveles.	Evitar el tránsito por zonas con carga suspendida o trabajos a distinta altura. Si fuera inevitable, utilizar casco y chaleco reflectante
Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	B	D	TO	Presencia en zonas con daños estructurales graves	No transitar por zonas sin seguridad estructural; si fuera inevitable, usar casco. Valorar la necesidad de apuntalar zonas con riesgo de derrumbe
Golpes, cortes y caída de objetos en manipulación	B	LD	TR	Manipulación de equipos de oficina y medición	Mantener los elementos cortantes tapados cuando no vayan a utilizarse. Utilizar cada objeto para lo que ha sido diseñado Comprobar el correcto estado de los sistemas de agarre de los utensilios, que estén limpios y no resbaladizos. Mantener afiladas zonas de corte de útiles y herramientas Prestar atención sin precipitarse en tareas manipulativas. Mantener el orden en el puesto de trabajo Dejar libres de obstáculos las zonas de paso No olvidar abiertos cajones y puertas.
Accidentes de tráfico	B	D	TO	Traslado a las obras	Comprobar que el vehículo cumple con todas las condiciones de seguridad Cumplimiento de las normas de seguridad vial Uso del cinturón de seguridad.
Choques contra objetos móviles o inmóviles Atropellos por vehículos	B	D	TO	Circulación por zonas en las que se utilizan carros y carretillas; y/o transitan vehículos y maquinaria pesada	Correcta señalización y delimitación de las zonas de trabajo y zonas para el tránsito de personas ajenas. Utilizar chaleco reflectante En el caso de visitas, comunicar de la presencia en la obra al coordinador de seguridad de la misma. Respetar las zonas de acceso y señalización de tránsito de peatones/vehículos Extremar las precauciones Mantener el orden en el lugar de trabajo No obstaculizar zonas de paso
Contacto eléctrico Incendio	B	D	TO	Uso de equipos eléctricos Instalaciones eléctricas provisionales Proximidad de fuentes de alta tensión	Uso correcto de la instalación Comprobar las condiciones de protección de instalaciones provisionales en obras Restricción de trabajos eléctricos a personal cualificado. Mantener las distancias de seguridad en visitas a obras próximas a líneas de tensión
Contactos térmicos	B	D	TO	Revisión de instalaciones cuyos elementos pueden alcanzar altas temperaturas.	Mantenerse alejado de los puntos susceptibles de alcanzar altas temperaturas

E solicitamos tamén o estudo da súa asignación tamén ao persoal técnico doutros servizos con funcións similares, como pode ser persoal técnico da rama de enxeñería técnica e da rama de arquitectura técnica no servizo de INFRAESTRUTURAS.

MUSEO PROVINCIAL

16

É preciso incluír as prazas de A2-23 para cubrir por promoción interna 6 técnicos auxiliares de educación co fin de equiparalos aos compañeiros do mesmo departamento que no seu día xa promocionaron. Este compromiso xa foi adquirido por parte da administración en exercicios anteriores (a finais do ano 2020, coa negociación do orzamento para o exercicio 2021) á espera de que as persoas afectadas cumprisen, como sucede na actualidade, os requisitos necesarios para desenvolver a citada promoción.

SERVIZOS LINGÜÍSTICOS

Cómpre regularizar a situación do técnico A2 ao que se atribuíu realizar as funcións de xefatura do Servizo desde hai varios anos, tratándose dunha situación que debería ser puntual, pero que se alongou no tempo. Por elo, considérase necesario a creación dunha praza A1 asociada ao posto de traballo de xefatura do Servizo de normalización lingüística e xestión cultural, en consonancia co contexto da organización.

CENTRO PRÍNCIPE FELIPE

Máis aló de valorar se nalgún caso pode ser susceptible a clasificación dalgunhas prazas dentro do grupo B (pensamos por exemplo nalgún cociñeiro, se se estableceu como requisito de acceso á praza estar en posesión do título específico de FP2), dende a UGT consideramos que como mínimo debe equipararse a xornada de sábado á xornada de domingo, coa mesma valoración en ámbolos días da fin de semana.

Tamén debera revisarse dentro do complemento específico o factor de perigosidade/penosidade no caso do persoal con atención directa a menores.

O CPF acolle e forma menores e mozos/as en situación de risco ou exclusión social, prestando servizos residenciais e socio-educativos as 24 horas.

O persoal educativo e de atención directa está exposto a incidentes críticos (agresións, ameazas, danos materiais), altas esixencias emocionais, conflito traballo–vida e sobrecarga ligada a ratios e perfís complexos.

- Proposta para a revisión dos pluses de penosidade e perigosidade: Solicitamos a revisión dos tramos e contías dos complementos de penosidade e perigosidade do persoal do Centro Príncipe Felipe (CPF), especialmente do colectivo de Educación (educadoras/es, técnicos/as especialistas e as direccións do Centro Infantil, Escola Fogar e Agarimo), por concorreren condicións de traballo con alto estrés emocional, elevada esixencia psicosocial, exposición a violencia externa tipo II e posibles lesións físicas derivadas do porteo de menores de 0 a 6 anos e outros menores con mobilidade reducida.

Ademais os/as educadores/as e técnicos/as especialistas levan a cabo o seu traballo en quendas e nocturnidade.

Nos últimos meses quedaron documentados e abríronse numerosos partes de declaración de accidentes por agresións ao persoal do equipo educativo. Nalgúns casos, ditas agresións foron motivo de baixa para os traballadores e traballadoras. A documentación citada pódese verificar a través do Servizo de Prevención da Deputación de Pontevedra e do Centro Príncipe Felipe.

- Proposta de revisión das contías que se perciben por traballar os sábados : O persoal que traballa os sábados percibe a contía de 16 euros. Solicitamos unha revisión da mesma para que se equipare á contía recibida por traballar un domingo, a cal ascende a 32.69 euros.

- Proposta de amortización da praza de Psicólogo/a: Dende UGT trasladamos o noso desacordo na amortización dunha praza de Psicólogo xa que é un servizo imprescindible para salvagardar a saúde mental dos menores. O servizo de psicoloxía traballa cos menores e coas súas familias a través de terapias individuais ou grupais co fin de ofrecer apoio emocional, tratar traumas derivados de abusos, abandonos ou outro tipo de negligencias así como reconstruír vínculos afectivos, entre outros.

Esta praza de psicólogo/a podería reforzar aos tres psicólogos adscritos ao Centro Infantil, Escola Fogar e Agarimo xa que existe unha alta demanda neste servizo.

SERVIZO DE BENESTAR SOCIAL

O servizo de Benestar Social presta os seus servizos principalmente a través de tres áreas de traballo: Área de servizos sociais comunitarios, Área de servizos sociais especializados, e Área de desenvolvemento social comunitario.

Todas estas áreas están integradas por unha traballadora social, como eixe principal das diferentes intervencións cos concellos, terceiro sector, e a comunidade en xeral; tendo en conta a especificidade e vulnerabilidade dos colectivos cos que se traballa no servizo.

- Dende este Servizo nos trasladan a necesidade de creación de prazas para o exercicio 2026, atendendo ás necesidades estruturais de carácter permanente, e á reorganización do Servizo: Crear unha praza A2 de Traballador Social (Área de servizos sociais especializados)
- Crear dúas prazas C1 Administrativo (Área de servizos sociais especializados e Área de desenvolvemento social comunitario)
- Transformar a praza de Xefatura de negociado de servizos sociais comunitarios (nivel 24) en Adxunto/a a xefatura de Servizo de Benestar Social (nivel 25).

FINCA AREEIRO

Dende o Servizo, nos trasladan as seguintes necesidades:

- Crear unha praza de químico/a, subgrupo A2, con posto de traballo de técnico/a de edafoloxía, nivel 25, para poder reforzar a Sección de Edafoloxía dado o volume de traballo existente e a cantidade de mostras recibidas para análises de fertilidade e químicos foliares (preto de 3000 análises por ano).
- Crear unha praza do grupo B de analista de laboratorio, para o laboratorio de fitopatoloxía, debido ao alto volume de traballo pola cantidade de mostras recibidas.
- Atribuír a xefatura de negociado á praza de Técnico Analista de Laboratorio C1, pola función que realiza de organización e supervisión do traballo do laboratorio.
- Revisar as retribucións do complemento “Outros” no caso dos oficiais agrícolas, oficiais de servizos e de viveiros, xa que algúns o perciben e outros non, por realizar traballos similares.

SERVIZO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL.

- Solicítase a asignación da **xefaturas de sección** nas prazas de Técnico/a en Deseño e Imaxe (A2), Redactor/a Xefa (A1-25) e Redactor/a de Prensa (A1-25), polas labores de coordinación que veñen desenvolvendo nas respectivas áreas de traballo.
- Solicítase a **creación dunha praza A1 (25) de Técnico de Comunicación** a cubrir por promoción interna, con cargo á amortización da praza A2-23, equiparando así as prazas de Técnico de Comunicación, Técnica de Información e Relacións Públicas, e Xornalista-redactora, e eliminando a situación diferenciada actual entre técnicos/as que desempeñan as mesmas tarefas e pertencen a diferentes grupos.
- No ano 2023 amortizouse, considerase necesaria Solicítase a creación dunha praza de Técnico auxiliar maquinista (C1), despois da amortización no ano 2023 dunha praza de Oficial de Servizos. Actualmente solo hai unha persoa para atender as máquinas e algunhas delas necesitan dúas persoas para o seu funcionamento.
- Solicítase a asignación do factor dedicación ó posto de Oficial de Imprenta (C2).
- Solicítase a creación dunha praza A1 de Responsable de protocolo tendo en conta a necesidade dunha persoa coordinadora dentro da unidade.
- Solicítase o cambio de denominación da praza C1 Técnico en instalacións eléctricas para pasar a denominarse Técnico/a Auxiliar de protocolo.
- Asignar ao posto de traballo de técnico/a informático/a, do grupo C1-20, o nivel 22 de complemento de destino, pola responsabilidade que require o exercicio das súas funcións, así como polo volume e a particularidade da actividade que desenvolve.

SERVIZO PROVINCIAL DE RECADACIÓN - ORAL

En atención á situación particular deste Servizo, achégase unha proposta específica en documento aparte, para a súa avaliación.

O que se traslada para a súa toma en consideración e debate no Pleno da Corporación.

(Documento asinado dixitalmente)

Patricia García
Martínez
***7900**

2025.12.09
14:52:32 +01'00'

A/A SR. PRESIDENTE

ASUNTO	ALEGACIÓNS UGT NEGOCIACION CAPÍTULO I DO ORZAMENTO PROVINCIAL E CADRO DE PERSOAL 2026. PROPOSTA PARA AVALIACION DA SITUACIÓN DO ORAL
TRÁMITE	EXPOSICIÓN PÚBLICA DESPOIS DA APROBACIÓN INICIAL DO PLENO.

ANTECEDENTES

1º Nos derradeiros anos a UGT vén expoñendo durante a fase de negociación dos sucesivos orzamentos a situación delicada na que se atopa o ORAL en canto á escaseza de persoal, á precariedade á desigualdade nas funcións e retribucións do persoal no contexto da organización. Na negociación do orzamento para o ano 2025 a UGT apoiou as propostas formuladas dende o a administración despois de que o equipo de goberno asumira o compromiso de estudar a situación deste centro de traballo formulando unha proposta específica e de traballar conxuntamente na procura de solucións, sen que durante este ano se presentara ningunha iniciativa para avaliación.

A UGT fixo saber ao equipo de goberno da necesidade de abordar unha situación que provoca unha sensación de “abandono”, e que tivo o seu colofón neste ano coa situación de saída, nalgúns casos “atropellada”, do persoal das oficinas dos servizos centrais situados na Avenida de Marín desta cidade, por mor das obras agora paralizadas, e que motivaron o desprazamento dunha parte do persoal e o seu espallamento por outras dependencias administrativas, e mesmo dando lugar nalgúns casos, a situacións pouco desexables, como pode ser a prestación de servizos en réxime de teletraballo durante todos os días da semana dende ahi xa máis dun ano.

E dende a UGT, queremos aproveitar a oportunidade que esta negociación nos facilita para trasladar ao equipo de goberno e poñer en valor a resiliencia, a paciencia, a capacidade de adaptación ás circunstancias complexas, e a dilixencia de todo o persoal que traballa no ORAL, que segue a dar o mellor de si cada día, a pesar das circunstancias difíciles, traballando arreo, en beneficio de todos os concellos da Provincia que confiaron neste Servizo Provincial de Recadación a xestión e recadación dos seus recursos.

Ao marxe da situación e dos problemas que dende a UGT vimos expoñendo dende hai anos neste centro de traballo e que voltaremos a reproducir, e das propostas que se van formular neste documento para contribuír á achega de solucións, pensamos que cando xa transcurriu máis dun ano do inicio desta situación, e tendo en conta que parece que pode alongarse no tempo, este equipo de goberno pode constatar o elevadísimo nivel de compromiso deste persoal co seu traballo, a súa ética profesional e flexibilidade, e a súa entereza ante as dificultades que en ocasións afecta ás dinámicas de traballo e ao xeito de desenvolver algunhas das tarefas a realizar.

Xeralmente, cando en calquera contexto acontecen dificultades, aparece o mellor e ás veces tamén o peor das persoas, e, no caso dos compañeiros e compañeiras do ORAL, como non podía ser doutra maneira, a situación exposta só amosou o mellor: fortaleza e compromiso de todo o persoal coa administración á que pertencen, contribuíndo de xeito involuntario a demostrar sobradamente, e día a día, que calquera resquicio de dúbida a prol da súa profesionalidade e vocación de servizo público debe ser desbotada en calquera foro público ou privado no que puidera cuestionarse.

2º Mais aló da situación derivada das obras, que precisa dunha avaliación detallada e de solucións necesarias máis pronto que tarde, é momento agora de abordar a situación do cadro de persoal e a súa incidencia orzamentaria. E ante a falta de iniciativas para a súa avaliación, que non foron propostas dende a administración a pesares do compromiso adquirido hai xa un ano, dende a UGT pensamos que a situación neste centro de traballo merece unha proposta específica como documento de traballo para o seu estudo, e pedimos ao equipo de goberno boa disposición e vontade política para abordar e solucionar unha situación que o persoal non merece.

Somos conscientes da imposibilidade de abordar e solucionar nun único exercicio orzamentario os problemas que se veñan arrastrando dende hai anos. Dende a UGT non pretendemos imposibles, pero si pedimos ao equipo de goberno o mesmo nivel de compromiso que demostra o persoal no

seu día a día, para afrontar e procurar solucións cunha planificación a desenvolver a medio prazo que permita solucionar as disfuncións e desigualdades existentes e a delicada situación neste centro de traballo.

3º. E como cuestión limiar, convén dicir que a Deputación polos servizos que presta aos entes delegantes a través do ORAL, percibe unha taxa, pola que ingresa no seu orzamento como tributos propios un importe anual próximo aos 10.500.000 €. E se consultamos o orzamento de gastos, a totalidade dos gastos do ORAL incluídos os costes de persoal que se detallan se aproximan aos 9.500.000 €. Ben é certo que o ORAL xa non é un organismo autónomo nin ten réxime de entidade con personalidade xurídica diferenciada nin con orzamento propio, pero tales números permiten concluir que, a diferenza doutros Servizos da Deputación, este Servizo Provincial de Recadación non só se autofinancia coa taxa que percibe, senón que aínda supuxo nos derradeiros exercicios unha fonte de ingresos no orzamento xeral da Deputación. Polo que, a diferenza doutros servizos desta administración, todos os costes de persoal quedan cubertos polos recursos que se perciben derivados da súa actividade, que por outra banda, resulta esencial para os concellos e demais entes delegantes da Provincia, que dependen da súa actividade e dos índices da recadación para desenvolver as súas competencias.

4º. Con todo, e a pesares dos esforzos realizados nos últimos anos na tecnificación e coa funcionarización, dende a UGT levamos anos facendo ver que o ORAL leva moito tempo encadrado nunha estrutura organizativa moi arcaica que non foi adaptada á nova realidade administrativa máis recente, moi deficiente (en comparación mesmo con outros servizos da Deputación) en canto a dotación de persoal, estrutura e de retribucións acorde ás funcións que se desenvolven e ao seu nivel técnico, facendo o persoal verdadeiros esforzos no desenvolvemento da súa actividade e con moi pouco recoñecemento.

A actividade tributaria local require duns coñecementos técnicos moi específicos no desenvolvemento do traballo diario, e concorren ademais circunstancias que deben traducirse nunha modernización estrutural adaptada á realidade que comezou a iniciarse nos derradeiros anos coa creación e cobertura dalgunhas prazas de carácter técnico.

5º. Cómpre mencionar algúns datos que poñen de manifesto as necesidades desta adaptación (*fonte: memoria do ORAL 2022*):

- O Oral ten asumidas delegacións dun total de 63 entes delegantes, dos cales, 54 son municipios da provincia de Pontevedra, xestionando un total de 209,3 millóns de euros por conta deles, prestando un servizo de vital importancia, especialmente no caso do concellos de menos de 20.00 habitantes da provincia.
- Nos derradeiros 5 anos, o ORAL asumiu un importante incremento de competencias delegadas, especialmente nos anos 2020 e 2022, segundo o seguinte detalle:

NOVAS COMPETENCIAS ASUMIDAS	
Ano 2018	+6
Ano 2019	+11
Ano 2020	+21
Ano 2021	+3
Ano 2022	+42
Ano 2023	+4
Ano 2024	+14
Ano 2025	+ 2 (pendente de actualización)
TOTAL	103

- Pero, pola contra, o incremento de competencias asumidas, a grande especialización que require a xestión e recadación tributaria e dos recursos públicos no eido local, acompañada dun importante aumento da actividade administrativa a xestionar, e a necesidade de implantación e desenvolvemento de novos procedementos, non tivo un acompañamento axeitado nos derradeiros anos, incluíndo apenas algúns cambios no cadro de persoal, totalmente insuficientes e de xeito moi escaso: salientamos o proceso de funcionarización do persoal laboral C1 e C2 (*que non tivo repercusión orzamentaria en custe de persoal, ou si a tivo, en todo caso, foi de xeito positivo para a Deputación, aforrando nalgúns conceptos de cotización, xa que por exemplo deixou de ingresar no sistema de seguridade social as*

cantidades correspondentes á cotización por desemprego), e a creación e cobertura de apenas 12 prazas de persoal técnico dos grupos A1 e A2.

E mesmo nos derradeiros anos, en termos absolutos, avaliando o cadro de persoal, o número de persoas traballadoras adscritas foi baixando proporcionalmente ano a ano. E esta tendencia só remontou levemente neste ano coa creación de prazas de C1-20, o que permitiu igualar no actual exercicio 2025 número de persoas traballadoras igual ao tiña hai catro anos, a pesares do incremento continuado da actividade administrativa por mor do aumento de delegacións e de novos procedementos xa mencionada. No seguinte cadro móstrase a evolución:

Evolución dos efectivos de persoal adscrito ao ORAL <i>(fonte de datos: cadros de persoal Deputación)</i>				
Ano 2021	Ano 2022	Ano 2023	Ano 2024	Ano 2025
149	148	147	141	149

Do exposto, extráese, que a política de recursos humanos aplicada neste centro de traballo dende hai anos , non só non vai en consonancia co aumento da carga de traballo, senón que deixa ao persoal nunha situación de esgotamento que repercute de xeito moi negativo no propio funcionamento do servizo.

COMPARATIVA NA NOSA CONTORNA

Hai dous anos , no contexto da negociación colectiva do orzamento provincial, a UGT fixo e achegou un estudo comparativo con outra administración da nosa contorna, na que se realizan funcións similares ás desenvolvidas no ORAL, como pode ser o Servizo de Recadación Tributaria da Deputación da Coruña, que xestiona un volume de poboación similar (arredor dos 500.000 habitantes), e mesmo traballa coa mesma aplicación informática de xestión e recadación (GTT), desenvolvendo os procedementos administrativos de aplicación dos tributos e recusos públicos coa mesma operativa funcional. Nos indicadores de similitude salientamos nos seguintes datos:

DATOS	DEPUTACIÓN DA CORUÑA	ORAL-DEPUTACIÓN DE PONTEVEDRA
Estrutura Básica Funcional	6 centros traballo fixos e 6 centros traballo temporais	15 centros traballo permanentes e 9 centros traballo temporais.
Persoal Servizos Tributarios	85 prazas A1/A2	24 prazas A1/A2
	64 prazas C1	103 prazas C1
	3 prazas C2	18 prazas C2
TOTAL	152 prazas	149 prazas
Poboación dos concellos xestionados	545.184 habitantes aprox.	483.697 habitantes aprox.
Xestión padróns taxas	NON	SI (en máis de 50 concellos e noutros 6 entes delegantes)
Xestión dos procedementos de sucesores de persoas falecidas	NON	SI (en todos os concellos e entes delegantes da recadación executiva)
Fonte: Portal de Transparencia Deputación da Coruña e RPT's Deputación de Pontevedra 2024		

Do cadro exposto, pode deducirse facilmente que xestionando un volume de poboación similar, e a pesares do esforzo do ano pasado, no que respecta ao persoal o ORAL aínda non chegou a igualar en termos absolutos ao Servizo de Recadación da Deputación da Coruña en número de efectivo, co agravante de ter presenza en moitos máis zonas da provincia e ter que atender máis centros de traballo na atención á cidadanía. E outro dato que resulta moi salientable, é a posta de manifesto da máis que deficiente tecnificación do ORAL (no que se refire ás prazas creadas no cadro de persoal, non no traballo efectivo, que, evidentemente, se fai), que necesitaría crear ata 61 postos técnicos/as A1/A2 para igualar o número da deputación da Coruña. Pola contra, o ORAL ten 40 persoas máis nos subgrupos C2 e C1. Do exposto podemos extraer as seguintes **conclusións**:

- Traballando de xeito similar e coas mesmas ferramentas, tanto na Deputación da Coruña como no ORAL, seguramente se fan as mesmas cousas e de xeito moi semellante desenvolvendo procedementos de xestión, recadación e inspección tributaria de maneira parecida. E tendo que valorar ademais, a favor da Deputación de Pontevedra, que ten asumida a maiores, a xestión dos padróns de taxas en máis de 50 concellos e noutros 6 entidades delegantes da nosa provincia, e que xestiona os procedementos de sucesores e atribución da representación fiscal das herdanzas xacentes e comunidades hereditarias das persoas físicas falecidas, que a Deputación da Coruña non xestiona.
- Un grande volume da actividade administrativa recae na Deputación de Pontevedra en **persoal técnico sobrecargado e desbordado de funcións, responsable de unidades e seccións constituídas “de facto” pero non recoñecidas na súa estrutura**. E tamén sobre o **persoal administrativo que realiza na práctica funcións de persoal técnico** que a Deputación nin lle recoñece, e na maioría dos casos nin lle retribúe. É dicir, a Deputación ten persoal técnico “*de facto*”, e “*a prezo de saldo*” a costa do persoal administrativo.

E en relación a esta cuestión, mostramos tamén un cadro comparativo das prazas que figuran nos cadros de persoal do Servizo de Recadación da Deputación da Coruña e da Deputación de Pontevedra e da retribución asignada ao complemento específico:

CADRO COMPARATIVO DE EFECTIVOS DE PERSOAL E DE RETRIBUCIÓNS DO PERSOAL TÉCNICO (GRUPOS A1 E A2)					
RECADACIÓN – DEPUTACIÓN A CORUÑA			ORAL-DEPUTACIÓN DE PONTEVEDRA		
Grupo de Clasificación	Numero Efectivos	Complemento específico	Grupo de Clasificación	Numero Efectivos	Complemento específico
Técnico/a A1	19	40.422,93 €	Técnico/a A1	10	6 X.S cubertas A1-29 con F. Dedicac.
		37.118,87 €			1 X.S vacante con F. Dedicac.
		26.787,93 €			1 cuberta A1-28 (con F. Dedicación)
		19.615,50 €			1 vacante A1-27 (con F. Dedicación)
		17.794,69 €			1 vacante A1-29 (X.S con F. Dedicación)
Prazas abertas Técnicos A1, A2 e mesmo Grupo B	30	26.787,93 €	Técnico/a A2	16	4 Adxuntos X.S cubertas A2-25 con F. Dedicac.
		22.892,35 €			2 cubertas A2-23 con F. Dedicac.
		21.071,54 €			6 prazas A2-23 cubertas (sen F. Dedicac)
Técnico/a A2	36	18.332,08 €			1 praza A2-25 cuberta sen F. Dedic.
		16.511,27 €			3 vacantes sen F.Dedic
TOTAL	85		TOTAL	26	
Fonte de datos: Portal Transparencia Deputación Coruña. RPT publicada no BO Coruña de 5/6/2023			Fonte de datos: Proposta RPT ano 2026		

A sobrecarga de traballo no ORAL atópase moi por enriba da media habitual, derivada en parte da escaseza de efectivos, e de estrutura. Unha parte dese persoal, sobre todo as xefaturas dos diferentes servizos e tamén no caso das prazas adxuntas á xefatura, ven retribuído en parte o seu traballo. Pero outra parte do persoal técnico, que figura debaixo das xefaturas dos diferentes servizos, ademais das dificultades derivadas da sobrecarga na xestión interna, asumen responsabilidades na execución e supervisión dos procedementos xa implantados, no desenvolvemento e a implantación dos novos procedementos, tendo ao seu cargo diversas áreas de xestión e responsabilidade que non están recoñecidas no cadro de persoal e que non van acompañadas da percepción dos conceptos retributivos axeitados. E a atención das funcións a desenvolver require, pola contra, un esforzo adicional que nalgúns casos se traduce na realización de servizos extraordinarios fóra da xornada laboral.

E aínda que no caso dos datos retributivos da Deputación da Coruña, ao corresponder ao no 2023 as retribucións non figuran actualizados cos últimos incrementos retributivos, da análise dos datos, conclúese que o persoal técnico do ORAL na Deputación de Pontevedra ten o complemento específico máis baixo en calquera caso en comparación co complemento específico do grupo equivalente na Deputación de Coruña. E entre os importes mais baixos, hai unha diferenza de máis de 7.000€ aproximadamente no caso do persoal técnico A2.

NECESIDADES INMEDIATAS. DIAGNÓSTICO, PROPOSTA DE SOLUCIÓN E TEMPORIZACIÓN

10

I. Nunha ollada ao cadro de persoal, o primeiro que chama a atención é que non figuran definidos os CENTROS DE TRABALLO. E como xa expuxemos, o ORAL conta con 15 centros traballo permanentes e 9 nos que a atención á cidadanía se presta a lo menos un día á semana.

OFICINAS CON ATENCIÓN PERMANENTE Á CIDADANÍA	XEFATURA DA OFICINA	PERSOAL ADMINISTRATIVO C1-20	PERSOAL ADMINISTRATIVO C2-18	PERSOAL OFICINAS(59)
LALÍN (COMARCA DO DEZA)	1 POSTO C1-22	4		5
A ESTRADA (COMARCA TABEIRÓS-TERRA DE MONTES)	1 POSTO C1-22	2	1	4
CALDAS DE REIS	1 POSTO C1-22	4		5
COMARCA DO SALNÉS- VILANOVA	1 POSTO A2-23	2	1	4
COMARCA DO SALNÉS- CAMBADOS		2		2
COMARCA DO SALNÉS- SANXENXO		2	1	3
PONTEVEDRA- SERVIZOS CENTRAIS	1 POSTO A2-23 (Vacante)	4	1	6
COMARCA DO MORRAZO- MOAÑA	1 POSTO C1-22	2		3
COMARCA DO MORRAZO- CANGAS		3		3
COMARCA DA LOURIÑA- PORRIÑO	1 POSTO A2-23	3	2	6
COMARCA DA LOURIÑA- NIGRÁN		3		3
COMARCA DA LOURIÑA- VIGO		1		1
COMARCA DO BAIXO MIÑO- TUI	1 POSTO C1-22	4		4
COMARCA DO BAIXO MIÑO- A GUARDA		3		3
COMARCA DO CONDADO-A PARADANTA - PONTEAREAS	1 POSTO C-22	5	1	7

E como primeira cuestión, dende a UGT solicitamos especificar no cadro de persoal, a lo menos os centros de traballo nos que se presta atención permanente, vinculando aos mesmos os postos de traballo necesarios para a súa cobertura que se detallan no cadro anterior, e dende os que se despraza o persoal aos centros auxiliares. Todos os postos de xefaturas das oficinas figuran cubertos por funcionarios/as de carreira C1-22 con complemento de especial dedicación ou A2-23 posto base sen complemento de especial dedicación, agás na oficina de Pontevedra, na que o posto A2-23 figura vacante, asumindo hasta a súa provisión as funcións de coordinación unha funcionaria administrativa C1-20, facendo na práctica funcións moi superiores ás do seu grupo de clasificación.

II. Nos SERVIZOS CENTRAIS, das 16 prazas de persoal técnico A2 do ORAL que se atopan cubertas un total de 7 prazas non teñen asignado o factor de especial dedicación dentro do complemento específico. E todas elas están ocupadas por persoal técnico responsable dunha área de xestión determinada:

1. Area de procedementos catastrais e de IIVTNU (A2-23): O técnico realiza, entre outras, as seguintes funcións:

- Asumir en réxime de suplencia legal ou regulamentariamente establecido á xefatura do Servizo (Resolución Presidencial núm.: 2024027395).
- Supervisar os procesos de emisión das liquidacións xeradas
- Proposta á Xefatura do Servizo e colaboración no establecemento dos criterios para a práctica diaria do Servizo e a resolución dos recursos administrativos interpostos contra actos de xestión tributaria do servizo.
- Instrución dos expedientes de devolución de ingresos indebidos, anulación de liquidacións ou recibos, e aplicación de beneficios fiscais dos tributos baixo a súa competencia.
- Supervisar o cumprimento da planificación e obxectivos do persoal a cargo do Servizo.
- Elaboración de calquera informe ou ditame encomendado dende a xefatura do servizo, e para os procedementos contencioso-administrativos en colaboración co Servizo Xurídico-Tributario.
- Desenvolvemento técnico de todas as cuestións xurídicas no Servizo.

2. Área de xestión de taxas (A2-23). Actualmente, o equipo de traballo da Sección de taxas e prezos públicos dentro do Servizo de recursos públicos conta con 10 traballadores/as (a técnica media, 1 xefa de negociado, 1 administrativa, 3 administrativas temporais e 4 auxiliares de xestión tributaria e información).

Os traballos que desenvolve a Sección de taxas e prezos públicos dentro do Servizo de recursos públicos, baixo a súa responsabilidade teñen como cometidos centrais:

- A adecuación dos datos dos recibos e liquidacións á realidade.
- A proposta de resolución das solicitudes de beneficios fiscais e das reclamacións e recursos que poden ademais levar aparellados a devolución de ingresos indebidos e compensacións.

No desenvolvemento ordinario destes cometidos centrais, as tarefas fundamentais da Técnica media son:

- a) *INTERNAS (derivadas da propia estrutura organizativa da Sección e da composición dos medios materiais e persoais con que conta) :*
- Tarefas de homoxenización dos procedementos de xestión das taxas no relativo á aplicación GTT e a proposta de calendarios cos distintos períodos de cobranza.
 - Respecto ao persoal da Sección, asignación e distribución de tarefas, formación e actualización continua das modificacións normativas, mellorar a comunicación ante as dificultades que poidan xurdir tendo en conta a actual situación de dispersión dos distintos traballadores/as e comprobación de resultados nos períodos de tempo determinados pola Xefatura do Servizo.
 - Control dos expedientes de declaracións de altas, baixas e variacións de taxas (19 AT/BT/VT). Control e revisión dos informes proposta das solicitudes de reducións (4ET) e recursos de reposición (6TP) desde a Bandexa de Revisión. Apoio técnico nas cuestións de criterio e dúbidas xurdidas na resolución de expedientes polo persoal da Sección e das Oficinas Periféricas, así como a realización dos informes proposta de especial complexidade na materia.
 - Control de procesos periódicos de revisión das autoliquidacións en taxas e prezos públicos, así como implantación de novos conceptos neste réxime.
 - Colaboración co Servizo de Xestión Catastral e Tributaria do IBI para a xestión integral dos cambios de titularidade IBI-taxas, así como colaboración co Servizo de Inspección no control

e aplicación de resultados dos contratos relativos á colaboración material na comprobación censual en materia de taxas.

- Preparación e supervisión de expedientes ao Servizo Xurídico no caso de Recursos Contencioso-Administrativos relacionados coas taxas e prezos públicos.
- Procesos de proposta de aprobación dos padróns de Taxas e PP dos concellos con delegación nesta materia (tanto en aplicativo GTT como de carga externa), coa xeración e revisión dos cálculos, padróns de exposición e remesas, así como a revisión das probas de impresión dos correspondentes recibos. Colaboración co Servizo xurídico para a publicación en BOP e co Servizo de Coordinación para o traslado aos concellos da devandita publicación e os padróns de exposición.
- b) EXTERNAS OU TANXENCIAIS *(que veñen marcadas polos actos administrativos das entidades locais que delegaron a xestión ou pola propia natureza da imposición das taxas e prezos públicos):*
 - Asesoramento aos entes que delegaron a xestión acerca de novas ordenanzas a aprobar, con regulación de períodos de cobranza, bonificacións, exencións... que tendan á homoxeneidade así como a aclaración dos conceptos dubidosos e/ou confusos que xorden na aplicación das mesmas.
 - Análise e aplicación da lexislación vixente en materia de taxas e prezos públicos, detección e aplicación de todas aquelas modificacións que se poidan producir das ordenanzas municipais relativas ás taxas de cada un dos concellos xestionados (revisión diaria do BOP, modificacións xerais das ordenanzas, modificacións en tarifas...). Mantemento de conceptos, tarifas e demais parámetros na aplicación GTT.
 - Xestión coordinada coas entidades locais e outros servizos do ORAL para verificar a exactitude dos datos que recaen sobre os contribuíntes en xeral.
 - Comunicación e apoio ao persoal técnico dos concellos delegantes, para todo tipo de consultas e aclaracións.
 - Proposta das incidencias e solicitudes de asistencia técnica en aplicativo informático GTT que afectan á Sección para a súa consulta.
 - Dar conta á Xefatura do servizo de todas as cuestións relativas á Sección, así como informe de todas aquelas cuestións que a mesma determine.

3. Area de xestión de procedementos de inspección e multas de tráfico (A2-23). O técnico do Servizo realiza as seguintes tarefas:

- Instrución e tramitación dos procedementos sancionadores polas denuncias en materia de tráfico e seguridade viaria que formulan os axentes encargados da vixilancia do tráfico rodado da Policía Local dos concellos delegantes, os seus auxiliares e as que formule a Agrupación de Tráfico de Garda Civil ou axentes da Garda Civil, todas elas en vías de titularidade urbana, tras a incoación pola autoridade competente. A día de hoxe son 38 concellos da provincia.
- Planificar, distribuír e coordinar o equipo da sección nas tarefas para desenvolver.
- Control e revisión das denuncias obxecto de incoación pola autoridade competente.
- Estudo, elaboración e firma das propostas de resolución nos procedementos sancionadores por multas de tráfico que son elevadas á autoridade competente para resolución definitiva (Alcaldías ou Concellerías delegadas), así como en vía executiva contra as providencias de constrinximento con motivo das alegacións e recursos relacionados coa tramitación do procedemento sancionador.
- Propostas de resolucións de execucións de sentenza na materia.
- Solicitud de informes aos axentes denunciante.
- Firma de todas as notificacións que se deban efectuar no procedemento sancionador.
- Control dos expedientes de solicitude de acceso ao expediente sancionador e firma das notificacións.
- Revisión e control sobre a lexislación e xurisprudencia vixente na materia. Revisión das ordenanzas municipais de tráfico municipais.
- Control e actualización do codificado de infraccións e sancións na materia.
- Elaboración de informes a solicitude doutro servizo. Revisión das estatísticas anuais enviadas aos concellos delegantes.
- Comunicación con outras administracións: Xefatura Provincial de Tráfico e DXT, envío de remesas de ficheiro para a detracción de puntos do permiso ou licenza de condución, envíos de notificacións electrónicas á Dirección Electrónica Viaria e publicación das notificacións no suplemento de publicacións do BOE (Taboleiro Edictal Único).
- Control dos parámetros internos do sistema de xestión dos procedementos.
- Comunicación das incidencias procedementais e técnicas a xefatura do Servizo de Inspección e procedementos sancionadores.
- Arquivo e custodia da documentación.
- Revisión dos informes do persoal da sección en teletraballo.

4. Área de xestión e recadación de procedementos de sucesores e derivacións de responsabilidade

(A2-23): A técnica media A2-23 adscrita a esta sección asumiu no ano 2013 como administrativa C1-20 no Servizo de Recadación as tarefas que lle foron encargadas de implantación dos procedementos de derivación de responsabilidade e cobro de débedas aos herdeiros das persoas falecidas con débeda pendente, sendo un dos primeiros Servizos de Recadación Provinciais en España nos que se implantaron estes procedementos. Ademais dos coñecementos específicos de tributación local, a implantación desta sección requeriu nun principio (e segue a requirir de xeito continuado) do esforzo persoal da persoa responsable que supón a alta especialización, dun xeito practicamente autónomo, en materias moi específicas e complexas nas áreas de dereito civil sucesorio común, de dereito foral galego e de dereito procesal en materia de sucesións, imprescindibles para a aplicación conxunta coa normativa tributaria.

Ao longo destes 12 anos, nos que leva desenvolvendo estas funcións, é a responsable da implantación dentro da sección de ata 8 procedementos distintos (con algunhas variantes entre eles), xa consolidados nos procesos internos, e das súas adaptacións e melloras. E entre as súas funcións é tamén a responsable de formación en materia de sucesións de todo o persoal administrativo e tamén técnico, fixo e temporal (unhas 20 persoas) que foi asignado directamente a esta sección e que interveñen ou interviñeron nos máis de 14.000 expedientes tramitados ao longo deste tempo, e que supuxeron, ata o de agora, unha recadación neta de case 12.000.000 de euros para os concellos da provincia (aínda que o volume de débeda xestionada é superior a este importe contabilizando a débeda impagada que figura pendente en executiva ou de baixa), ao tempo que contribúe cos seus coñecementos especializados en calquera iniciativa ou colaboración con todo o persoal do ORAL en calquera procedemento cando resulta requirida para elo.

Os procedementos implantados nesta sección son os seguintes:

- a) No ámbito das derivacións de responsabilidade:
 - Exptes de declaración de fallido parcial do debedor principal obrigado ao pago (12AJ)
 - Exptes de derivación de responsabilidade subsidiaria por afección real do ben inmovible ao pagamento do IBI (exptes 12AJ ata 2022 e exptes 51DS dende 2022 en adiante)
 - Exptes de derivación de responsabilidade subsidiaria pola sanción pecuniaria fronte ao propietario do vehículo nas multas de tráfico (exptes 51-DS).
- b) No ámbito das garantías dos créditos tributarios:

- Exptes de execución de garantía por hipoteca legal tácita no caso do IBI (exptes 18RO ata 2021 e exptes 21-HLT dende ano 2021 en adiante)
- c) No ámbito de reclamación de débeda aos sucesores de persoas falecidas:
 - Exptes de identificación de herdeiros de persoas falecidas (exptes 12-AJ).
 - Exptes de reclamación de débeda aos herdeiros identificados de persoas falecidas (exptes do tipo 21-SC ata 2015 e exptes 18-SMC dende 2015 en adiante)
- d) No ámbito de automatización de procedementos de recadación:
 - Procesos de automatización para a carga masiva de datos sobre as débedas tributarias, derivados da notificación dos actos administrativos e das actuacións dos obrigados tributarios que interrompen a prescrición do dereito da administración tributaria a esixir o cobro de débedas nos procedementos de xestión e recadación do ORAL. (periodicidade mensual).
 - Automatización de procedementos nos casos de aceptacións tácitas de herdanza (en proceso de desenvolvemento).
- e) No ámbito dos procedementos de revisión contra actos administrativos de procedementos da sección:
 - Proposta de resolución de recursos de reposición contra actos dictados nos procedementos da sección (6-DP)
 - Procedementos de revisión de oficio de actos administrativos ditados nos procedementos da unidade e do Servizo (exptes 18-RO): emenda de erros, revogacións e devolucións de ingresos indebidos.
- f) No ámbito de atribución de representación fiscal de entidades sen personalidade xurídica no ámbito tributario:

Na actualidade entre os procesos máis novidosos que se están a desenvolver están os de atribución da representación fiscal ás herdanzas xacentes e comunidades hereditarias, e a xestión da impugnación desta representación (exptes 3-RF) polas persoas destinatarias.

Entre as aportacións desta sección figura a formación e fixación de criterios de atribución masiva e individualizada da representación e para o tratamento da casuística, a colaboración na elaboración da Guía de atribución de representación, a elaboración do modelo de solicitude de acceso a datos tributarios de persoas falecidas ou o tratamento das repudiacións da herdanza e a súa incidencia na atribución da representación.

Tal e como aconteceu nos comezos da sección cos procedementos de derivación e de identificación de sucesores de persoas falecidas, nos que a Deputación de Pontevedra foi referente para outras administracións, novamente a Deputación de Pontevedra é pioneira en Galicia en xestionar este tipo de procedementos e tamén das poucas administracións locais en España, tratándose dunha actividade transversal no ORAL con grande repercusión para a correcta notificación dos actos tributarios, e con alta incidencia na depuración dos padróns tributarios e nos procedementos xerais de xestión e recadación.

Ademáis da implantación e desenvolvemento dos procedementos detallados, realiza tamén:

- Colaboración co Servizo Xurídico-Tributario, coa elaboración e proposta de Informes sobre os procedementos da súa xestión para a defensa nos procedementos contencioso-administrativos.
- Elaboración de modelos de documentos nos demais procedementos do Servizo de Recadación: solicitude de acceso a datos tributarios, certificados tributarios, informes de débedas, requirimentos fronte a obrigados tributarios, colaboradores sociais no ámbito tributario ou terceiros, modelos e guías de tramitación e de resolución de procedementos de recadación.
- Supervisión do traballo e seguimento do persoal adscrito á sección (cunha media de 4 ou 5 persoas traballadoras con carácter permanente), distribución de funcións, solución de dúbidas, fixación de criterios, e supervisión das tarefas realizadas.
- Proposta e seguimento das incidencias e solicitudes de asistencia técnica e de melloras na aplicación informática de GTT que afectan á Sección para a súa consulta, que en moitos casos, mesmo serven como peticións para o desenvolvemento informático posterior de melloras ou novidades na aplicación.
- Propostas de resolucións de execucións de sentenzas en procedementos contencioso-administrativos referidos a actos do Servizo
- Dar conta á Xefatura do servizo de todas as cuestións relativas á Sección, así como informe de todas aquelas cuestións que a mesma determine.
- Apoio á Xefatura do Servizo na fixación de criterios e na elaboración de instrucións en materia recadadora, na actualización de procedementos do Servizo e na súa adecuación á xurisprudencia e ás modificacións normativas.
- Relacións coas Notarías, Colexio Notarial de Galicia, Xulgados, colaboradores sociais e outras administracións nos procedementos do servizo.

- Formación a todo o persoal da sección e tamén colaboración na formación do persoal do ORAL nas materias e nos procedementos da súa competencia, de xeito continuado e tamén a través dos Plans anuais de Formación da Deputación que se organizan dende o Servizo de RRHH.

5. Área de procesos electrónicos E-SOPORTE (A2-25). As tarefas que máis tempo e responsabilidade levan ao técnico asignado como xefe de sección son as seguintes:

18

En relación ás notificacións:

- Remisión e control de remesas e notificacións postais á empresa impresión e correos.
- Carga de resultados e imaxes no SIT e programas NNTT.
- Validación de facturas de Correos (case 2 millóns de euros ao ano)

En relación á aplicación informática de GTT:

- Asistencia a usuarios de Deputación e externos (Concellos) a través de e-soporte.
- Relación con persoal da aplicación de GTT para resolución incidencias e implantación de novidades.
- Validación de facturas.
- Control de usuarios.
- Parametrización da Oficina Virtual Tributaria

En relación a Plataformas propias da Deputación:

- Asistencia a usuarios propios de Deputación e usuarios externos da plataforma SOLORAL
- Desenvolvemento de utilidades en aplicativos.oral para automatización de procesos.
- Control de usuarios DOCORAL, control de débedas e SOLORAL.

En relación á Base de datos de contribuíntes:

- Control de entrada de datos no Sistema de Información Tributaria (SIT): cargas externas, altas manuais, intermediacións...
- Modificacións e correccións masivas en bbdd: NIF, nome, direccións postais, datos falecementos e representantes.

6. Xefaturas das oficinas periféricas do Porriño (A2-23) e de Cambados-Sanxenxo-Vilanova (A2-23).

As funcións de atención directa ás persoas contribuíntes no ORAL se desenvolven dende as oficinas de atención, ao fronte das cales figura unha persoa responsable do seu funcionamento nas oficinas

principais e tamén nas oficinas auxiliares que teñen adscritas. E esa persoa ten atribuída a competencia e mando para garantir que a atención prestada á cidadanía responda aos niveis de calidade que se esperan, e ao mesmo tempo serve de enlace como mando intermedio para traslado e aplicación das intrucións e desenvolvemento das accións remitidas dende os servizos centrais.

E resulta difícil de dixerir que nas das oficinas de atención onde hai unha persoa responsable con xefatura de negociado C1-22 teña asignado o complemento de especial dedicación, e nas dúas oficinas nas que a plaza de responsable da oficina pertence ao subgrupo A2 o nivel de complemento de destino sexa o de posto base nivel 23 e non teña asignado o complemento de especial dedicación, desenvolvendo en ámbolos dous casos exactamente as mesmas funcións na práctica, e cunhas diferenzas retributivas de máis de 5000€ a favor do grupo máis baixo.

A responsabilidade, a dedicación, a coordinación, e as especiais competencias que esixe estar ao fronte dunha oficina de atención, requiren funcións e habilidades moi concretas e actualización permanente, tanto cara á cidadanía como responsable última da correcta atención prestada (garantindo atención axeitada e apoio ao persoal da oficina, resolución de dúbidas e problemas de certa entidade, e todas as cuestións referidas á organización xeral da atención), como tamén como referente e apoio entre o persoal da oficina (organizando e distribuindo tarefas, resolvendo dúbidas, garantido formación e a correcta execución dos procedementos, resolvendo todas as cuestións referidas á organización interna do centro de traballo). E ademáis de todas estas funcións, nalgúñas oficinas se realizan funcións e procedementos moi específicos e concretos, como poden ser, entre outras:

- as liquidacións de ingreso directo nas taxas non periódicas
- apoio ás persoas contribuíntes nos tributos que se xestionan por autoliquidación a través da Oficina Virtual Tributaria
- rexistro dos procedementos catastrais e apoio e orientación durante o trámite de audiencianos casos nos que as persoas contribuíntes o demandan.
- asistencia ás persoas contribuíntes nos procedemntos catastrais de emenda de discrepancias con informe de validación gráfica da cartografía catastral.
- asistencia para o cobro de liquidacións na oficina a través de Bizum ou da tarxeta de crédito.

E dende a UGT consideramos que a diferenza retributiva non pode xustificarse de ningunha maneira, e pensamos que a solución pasa por **facen estrutura nos centros de traballo e abrir as prazas de xefatura de negociado nos servizos centrais e de xefatura das oficinas de atención á cidadanía de**

xeito que poida ser cuberta por persoal C1-22 ou por persoal A2-25 e en ambos casos con complemento de especial dedicación.

No caso das oficinas de Porriño (segundo as estadísticas de asistencia rexistradas, é das oficinas que máis xente atende do ORAL), una técnica A2-23 ten asignada a xefatura, e no caso das oficinas de Vilanova-Sanxenxo-Cambados, outra técnica A2-23 ten atribuída a responsabilidade da coordinación e funcionamento dos 3 centros de traballo, coa dificultade que tal cousa implica. E resulta preciso atribuír a ámbalas dúas prazas o nivel 25 e o complemento de especial dedicación.

As responsabilidades propias de todas estas áreas de xestión expostas exceden, con moito, as retribucións dunha praza de técnico/a A2-23 ou A2-25, pois todas elas implican o desenvolvemento da súa función con especial complexidade técnica con atención a tarefas de alto contido intelectual, resolución de problemas e tarefas propios da sección/oficina, supervisión do persoal o seu cargo, tarefas organizativas da súa área/oficina, ou a implantación de novos procedementos. Para atender as tarefas propias da súa sección, nalgúns casos, mesmo foron autorizadas a realización de servizos extraordinarios fóra da xornada.. E salvo no caso da xefatura de sección de control interno e organización (A2-25), en ningún dos casos figura recoñecido o nivel 25 que na Deputación se asigna ás xefaturas de sección, e ningunha delas ten asignado ata o de agora o complemento de especial dedicación.

E tal e como xa expuxemos, existen nas oficinas xefaturas de negociado que teñen asignado este complemento desenvolvendo a mesma función ,e nos servizos centrais, este persoal técnico A2 con maiores funcións na súa área de responsabilidades non percibe este complemento e ten baixo a súa responsabilidade xefaturas de negociado que si o perciben, poñendo de manifesto unha disfunción no cadro de persoal que ven de lonxe e que non ten xustificación posible.

E por elo que dende a UGT **solicitamos e propoñemos para solventar con carácter urxente neste vindeiro exercicio orzamentario 2026:**

- a) o recoñecemento destas seccións no cadro de persoal e a modificación das prazas asociadas a estes postos de traballo, atribuíndo a xefatura de sección (A2-25) co complemento de especial dedicación.**

Así mesmo, con carácter tamén urxente, solicítase:

- b) a **asignación do nivel 22 ás 3 prazas de axentes catastrais C1** que figuran no cadro de persoal, por desenvolver tarefas de especial complexidade e responsabilidade nas cargas dos formatos de intercambio coa Xerencia do Catastro, para a actualización dos datos do padrón do IBI. Tamén o traballo de campo realizado nas visitas de inspección, a elaboración de informes outros documentos, e as altas derivadas da inspección catastral.
- c) a **creación dunha praza de técnico-informático C1** para o Servizo de Recadación por finalización do programa que ven desenvolvendo esta actividade no vindeiro mes de abril, o que permitirá dar continuidade á extracción e tratamento da información necesaria para os procedementos que se desenvolven no Servizo

21

As necesidades expostas que veñen de situacións irregulares dende hai anos na maioría dos casos, requiren dunha actuación urxente con solución para este próximo exercicio económico das disfuncións expostas. E tendo en conta que a introducción no cadro de persoal dos centros de traballo e a vinculación do persoal a cada un deles, non leva aparelado custe orzamentario, a tradución económica estimada do custe aparelado das actuacións solicitadas para realizar neste exercicio económico sería a seguinte:

PRAZAS	ACTUACIÓN	CUSTE ORZAMENTARIO INDIVIDUAL	CUSTE ORZAMENTARIO TOTAL
6	Recoñecemento da Xefatura de Sección e asignación do Nivel 25 e do complemento de especial dedicación a prazas actualmente en posto base nivel 23	14.249,78 €	85.498,68 €
1	Asignación do complemento de especial dedicación á praza de Xefatura de Sección de organización e control interno	11.813,84 €	11.813,84 €
3	Asignación nivel 22 a prazas de C-1 axentes catastrais	1.544,39 €	4.633,17 €
1	Creación 1 praza de técnico informático C1-20	29.452,99 €	29.452,99 €
IMPORTE CUSTE ORZAMENTARIO			119.584,84 €

- d) Así mesmo, e tal e como se expuxo nas alegacións xerais, dende a UGT consideramos que todo o **persoal administrativo C1-20 e C2-18 en posto base de atención permanente á cidadanía** precisa de certas habilidades para afrontar determinadas situacións difíciles en ocasións que deben retribuírse de xeito diferenciado dentro do complemento específico (por exemplo no factor penosidade, polas circunstancias e incomodidades que leva aparelada a propia función de atención). E elo tendo en conta que no ORAL ademais de actuar como oficinas de asistencia en materia de rexistro, a atención dispensada vai referida a procedementos de cobro de débedas e actuacións de execución forzosa sobre o patrimonio das persoas obrigadas tributarias, o que somete a este persoal a situacións dunha incomodidade superior á habitual en comparación con calquera atención á cidadanía. A traducción económica sería a seguinte en custe orzamentario:

PRAZAS	DESCRICIÓN	CUSTE ORZAMENTARIO INDIVIDUAL	TOTAL CUSTE ORZAMENTARIO
41	POSTOS C2-18 e C1-20	1.177,95 €	48.295,95 €

III. A estrutura do ORAL require necesariamente dun compromiso por parte dos órganos con decisión, de continuar coa dotación de medios nunha PREVISIÓN PLURIANUAL, e co proceso de tecnificación, e de adecuación no cadro de persoal das prazas á realidade tendo en conta as funcións que se desenvolven, e o recoñecemento dos complementos retributivos asociados aos postos de traballo. Así, tendo en conta as competencias que o ORAL desenvolve, e as tarefas que moito persoal administrativo realiza, requírese a priori, da creación e recoñecemento como mínimo das seguintes prazas:

- Transformación de dúas prazas de Tecnico Medio A2-23 con complemento de especial dedicación en dúas prazas de xefatura de sección con nivel 25 no Servizo de Recadación mantendo o complemento.
- Creación das seccións correspondentes (A2-25), ás que se deba asignar tamen o complemento de especial dedicación nos vindeiros exercicios en caso de formular unha previsión plurianual, a medida que sexan obxecto de provisión:
 - Xefatura de sección de IIVTNU
 - Xefatura de sección de xestión catastral (formatos de intercambio)

- Xefatura de sección de inspección
- Xefatura da Oficina de atención de Pontevedra
- c) A asignación do nivel 22 a prazas de administrativo C1 que desenvolven funcións en áreas específicas que requiren de especialización e de coñecementos específicos e concretos ou con responsabilidades nas áreas de recursos humanos, na depuración de datos ou nas emisións e control de notificacións e xeración e envío de documentos masivos, e control de resultados .
- d) Creación de prazas de administrativo C1-20 fixas no cadro de persoal, que permitirá mellorar nas funcións de carácter estrutural que se veñen prestando ou tamén para dar continuidade a aquelas tarefas que ata o de agora foron desnvolidas a través de programas que demostraron a súa efectividade e cuxas actividades requiren de continuidade:
 - 2 administrativos C1-20 na Oficina de A Guardia
 - 1 administrativo C1-20 na Oficina de Porriño
 - 1 administrativo C1-20 na Oficina de Tui
 - 1 administrativo C1-20 na Oficina de Vilanova de Arousa
 - 1 administrativo C1-20 na Oficina de Caldas
 - 4 administravos C1-20 para CAT (centraliña telefónica e comunicación a través de e-mail)
 - 4 administrativos C1-20 para o Servizo de Racadación
 - 1 administrativo C1-20 no Servizo de Inspección e Procedementos Sancionadores
 - 1 administrativo C1-20 no Servizo de Xestión de recursos públicos
- e) As diferenzas retributivas non pode xustificarse de ningunha maneira, e pensamos que a solución pasa por facer estrutura nos centros de traballo e abrir as prazas de xefatura de negociado nos servizos centrais e de xefatura das oficinas de atención á cidadanía con prazas abertas, de xeito que poidan ser cubertas por persoal C1-22 ou por persoal A2-25 e en ambos casos con complemento de especial dedidación.

IV. Por último, tal e como xa se solicitou noutros anos, pídese que nas prazas de Técnico/a Media de Xestión Tributaria (subgrupo A2) se modifique a súa clasificación dentro do cadro de persoal, debendo clasificarse dentro da administración xeral e non dentro da administración especial. A propia disposición adicional 8ª da Lei 2/2015 de emprego público de Galicia, encadra dentro da administración xeral as escalas superior e técnica de finanzas da administración autonómica, ás que atribúe as funcións propias de dirección e apoio na xestión dos procedementos tributarios e recursos de dereito público, así como as funcións de xestión, recadación, liquidación e inspección, todas elas

desenvolvidas de xeito analóxico para o ámbito local no caso dos técnicos/as medios de xestión tributaria no ORAL, e esixindo como requisito necesario para o ingreso a posesión do título de Diplomado o graduado nunha titulación de calquera rama no caso do subgrupo A2).

Por todo o exposto, á vista das argumentacións e dos datos obxectivos ofrecidos, dende a UGT consideramos imprescindible e SOLICITAMOS:

24

- ARRANXAR NO VINDEIRO ORZAMENTO PARA O ANO 2026 as cuestións propostas nos **apartados II e IV desta proposta**, co fin de dotar de estrutura básica funcional no cadro de persoal a estrutura que xa existe “de facto” dende hai anos no ORAL, e recoñecer os complmentos retributivos ás xefaturas de sección, polas funcións realizadas, tanto no caso das xefaturas de sección como no caso das prazas de axentes catastrais.
- De cara a VINDEIROS EXERCICIOS ORZAMENTARIOS solicitamos un compromiso do equipo de goberno, co fin de acometer e arranxar as necesidades expostas no **apartado III** desta proposta, e realizar unha PLANIFICACIÓN A MEDIO PRAZO (e dende a UGT propoñemos un prazo de 2 anos, que abrangue os orzamentos para os anos 2027 e 2028) establecendo prioridades a resolver nos dous exercicios seguintes, para dotar a este centro de traballo da estrutura estable e permanente que precisa, adecuada ás novas dinámicas administrativas, con delimitación dos diferentes postos de traballo entre os servizos centrais e as oficinas territoriais, e o recoñecemento das diferentes unidades, seccións e negociados que faltan.
- Continuar co proceso de tecnificación do ORAL, incrementando en vindeiros exercicios a creación de prazas dos grupos A1 e A2 fomentando a promoción interna e a carreira administrativa.

O que se traslada para a súa toma en consideración e debate no Pleno da Corporación.

(Documento asinado dixitalmente en representación da sección sindical)

Patricia García
Martínez
***7900**

2025.12.09
14:53:08 +01'00'

A/A SR. PRESIDENTE